Российская Академия Наук
Институт социологии

Государственный академический
университет гуманитарных наук

Научно-образовательный центр по специальности «Социология»

ВОЗДЕЙСТВИЕ ЗАПАДНЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ОБРАЗЦОВ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ В РОССИИ

(ТЕОРИИ, НАБЛЮДЕНИЯ, БИОГРАФИЧЕСКИЕ ИНТЕРВЬЮ. СОВЕТЫ СТУДЕНТАМ)

Под редакцией проф. В.А. Ядова

ТАУС
Москва • 2009

УДК 316.61/.64(470+571)
ББК 88.5(2Рос)
В64

Печатается по постановлению
Ученого Совета Института социологии РАН

РЕЦЕНЗЕНТЫ
д. филос. н., проф. *В. Мансуров*
д. социол. н. *М. Черныш*

Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России : (Теория наблюдения, биогр. интервью. Советы студентам) / Российская акад. наук, Ин-т социологии, Гос. акад. ун-т гуманитар. наук, Науч.-образоват. центр по специальности "Социология" ; под ред. В. А. Ядова. – М. : ТАУС, 2009. – 352 с. – ISBN 978-5-903011-61-2.
I. Ядов, В. А., ред.

В книге излагаются результаты коллективного исследовательского проекта, который осуществили видные ученые Института социологии РАН совместно со студентами. Исследовались обыденные практики россиян в организации труда, в отношении к лицам, нуждающимся в помощи, изучались видеозаписи поведения пассажиров у дверей метрополитена: многие ли придерживают дверь перед идущим следом? Авторы приводят рассказы молодых людей, длительное время обучавшихся в странах Запада. Насколько западные нормы социальных взаимодействий «приживаются» в нашей культуре – главное, что хотели выяснить исследователи.

Книга предназначена широкому кругу читателей, которых интересует эта проблема. Вместе с тем она может служить учебным пособием для студентов-социологов, так как авторы детально в доступной форме описывают исследовательские процедуры прямого наблюдения, глубинных интервью и другие. И помимо того студенты – участники исследования делятся собственным опытом, нередко обращая внимание на такие особенности работы социолога «в поле», которые ускользают от внимания авторов учебных пособий.

ISBN 978-5-903011-61-2

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I

О ЧЕМ ЭТА КНИГА И КАКОВЫ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОЕКТА

ВВОДНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ РЕДАКТОРА[1]

Россия в глобальном мире. Россия интенсивно вовлечена в глобализационные процессы, испытывает, и далее все более будет испытывать на себе их влияние. Однако воздействие миросистемных правил игры на разных полях глобального пространства различается не только по содержанию самих правил, но и по степени принудительности, обязательности при следовании этим правилам. В экономическом поле — наиболее высокой, в политическом — ситуативно гибкой, а в сфере культуры — минимальной.

Каковы следствия глобализации в ее воздействии на национальную культуру?

С одной стороны, мы наблюдаем унификацию культурных образцов, а с другой — прямо противоположное, а именно — многообразие культур, сохранение ими своих особенностей при заимствовании простейших массовых элементов универсализма, которые не затрагивают «ядра» национальной культуры. Ядро национальных культур несравнимо более устойчиво к внешним воздействиям, нежели их периферия (заимствования языковых практик и стереотипов «попкультуры»).

Авторы книги «Многоликая глобализация» дали ей подзаголовок: «Культурное разнообразие в современном мире» [11]. Как пишет один из редакторов книги Питер Бергер, в этом процессе имеются противоречивые тенденции между принятием неких общих образцов и «агрессивным сопротивлением» им, между «глобальной однородностью» с одной стороны, и «изоляцией» с другой[2]. В социологии, начиная с XII Всемирного социологи-

---

[1] Глубочайшую благодарность редактор выражает И. Фоминовой, которая приложила немало сил в организации работы по проекту и в подготовке книги к печати.

[2] Многоликая глобализация. Культурное разнообразие в современном мире // Под ред. П. Бергера и С.Ханнингтона / Пер. с англ. Под ред. В.В. Сапова. М.: Аспект-Пресс. 2004.

ческого конгресса (1990 г.) с подачи Р. Робертсона [12] наиболее распространенным термином стало понятие «глолокальность», т.е. совмещение глобального и локального в социальных институтах и культуре различных стран. Глобальное и локальное в национальных культурах – факт, наблюдаемый воочию. Мы в России привыкли сегодня к разного рода англицизмам, которые навязывает реклама и Интернет. Компьютерная терминология входит в повседневную речь. Молодежные субкультуры особенно восприимчивы к такого рода заимствованиям.

Принципиально важно отличать то, что называют ядром национальной культуры, национальным менталитетом, от того, что можно обозначить как культуру повседневных практик и человеческих взаимодействий. История человечества претерпела цивилизационный сдвиг от общинности к современности, от Gemeinshaft (община) к Gesellshaft (общество), по Ф. Теннису. Сегодня мы являемся свидетелями и участниками нового цивилизационного сдвига: от Gesellshaft к Globalshaft.

Здесь два разных вопроса:

Первый – насколько интенсивны процессы изменений в системах ценностей и особенностях менталитета народов разных стран и континентов?

И второй – каково влияние инонациональных, а точнее – западных образцов культуры, на практики повседневных взаимодействий россиян?

Почему категория «практики» важна для исследователей. Из названия монографии читатель видит, что авторы намерены рассмотреть проблему с двух сторон: как она представляется в теоретических подходах и «на практике». Понятие практики (практик) в современной социальной науке выдвинулось в ряд фундаментальных категорий. Наиболее основательно в российской социологии это рассматривают Вадим Волков и Олег Хархордин в изданном ими лекционном курсе для студентов магистратуры Европейского университета в Санкт-Петербурге [2]. Теория практик, резюмирует Хархордин, является скорее инструментальной, нежели объяснительной. Это – «название общего стиля многих исследований конца XX века», «она не объясняет, а интерпретирует». В отличие от классики, здесь не ставится вопрос о причинно-следственных механизмах социального действия, о целе-рациональности действий, как у М.Вебера. Сторонники теории (например, П. Бурдьё, Э. Гидденс) шли от Маркса, который утверждал, что именно практика есть крите-

рий истины. То есть практика служит для доказательства наших суждений о реальном мире и процессах в нем происходящих. Маркс имел в виду массовые движения, революционную практику классов, изменяющих ход исторического развития. Современные же теоретики акцентируют внимание на обыденных практиках «простых людей», которые могут в своих действиях либо следовать традициям, либо поступать «по-своему». Теория практик, объясняет коллективное действие как традиционное, рутинизированное, сложившееся в результате длительной привычки. «По-своему» в нашем случае означает либо следование общепринятым правилам, либо ориентацию на норму, заимствованную из иной, западной, культуры.

Но эвристический потенциал понятия практик состоит в том, что его смысл предполагает единение действия с принятой нормой. В теории этот сплав рассматривается по-разному. Конструктивисты Бергер и Лукман считают, что множественность практик «объективируется» в социальных нормах. Эрвин Гофман предложил теорию фреймов [3], не очень внятно объясняя ее отличие от концепции Бергера и Лукмана. Фрейм есть неосознаваемая субъектом интеграция повелительной «инструкции» к действию в данных здесь и сейчас обстоятельствах. Как замечает В. Вахштайн, фрейм у Гофмана можно назвать синонимом понятия «определение ситуации»[1]. И далее развивает эту мысль: фрейм – «это одновременно и “матрица возможных событий”, которую таковой делает расстановка ролей, и схема интерпретации событий субъектами, в них участвующими». «Фрейм и “внутри” и “снаружи”, и воспринимаемое и средство интерпретации воспринятого» [1, с. 43].

Что мы будем понимать под практиками социальных взаимодействий? Авторы придерживаются следующего. Наблюдаемые поступки людей в самых разных ситуациях взаимодействий с другими – события, подлежащие регистрации. Как эти поступки (в обобщенных статистиках) соотносятся с традиционными российскими нормами или отличаются от них – подлежит анализу. В какой мере наблюдаемые действия (взаимодействия) осмыслены или не осознаваемы субъектом действия мы не пытаемся целенаправленно уяснить, но будем иметь это в виду.

---

[1] Такой вывод делает В.С. Вахштайн, скрупулезно анализируя концепцию И. Гофмана (см. [1]).

Исходные эмпирические данные в нашем проекте по преимуществу – это регистрация действий как таковых путем прямого наблюдения или свидетельств из рассказов о поведении в разных обстоятельствах. Дополнительно мы опираемся на высказывания субъектов действий относительно саморефлексии их поведения.

Глава первая

О РУССКОМ НАЦИОНАЛЬНОМ МЕНТАЛИТЕТЕ, В КАКОЙ МЕРЕ ОН СКАЗЫВАЕТСЯ В ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ПРАКТИКАХ И КАК МЫ ИССЛЕДОВАЛИ ПРОБЛЕМУ

Дидактическая врезка

Особенность предлагаемой монографии в том, что она обобщает исследование, над которым творчески работали сотрудники Института Российской академии наук и по-ученически участвовали студенты факультета социологии Государственного академического университета гуманитарных наук, от второкурсников до аспирантов.

Опыт интеграции научного и образовательного процессов представляется ценным, потому что, как убедится читатель, мы стремились извлечь из проекта, поддержанного Министерством науки и образования[1], двоякую пользу: получить некоторое содержательное знание по проблеме исследования и преподать дидактические уроки.

Имея в виду последнее, редактор книги предложил развернутые наименования всех разделов, детализированное описание содержания и к тому еще «дидактические врезки» –рефлексии относительно сотрудничества со студентами в научном проекте.

1. Русский менталитет

Свойства ментальности русских. Особенности российского, а точнее, русского менталитета несомненно влияют на успешность текущих трансформаций. Вошел в поговорку афоризм премьера В. Черномырдина, который высказался относительно следования западным образцам: «Хотели как лучше, а получи-

[1] Грант Министерства образования и науки РФ, проект № РНП.2.1.3.2116 «Россия в глобальном мире: воздействие западных институциональных и социокультурных образцов на социальные процессы в России».

лось как всегда». Это высказывание войдет в историю постсоветских реформ.

В чем же особенности русского менталитета, и главное, чем мы отличаемся от других народов, от американцев или немцев, которые лидируют в числе представляющих «модерную» личность?[1]

В конце XIX в. немецкие психологи М. Лацарус и Г. Штейнталь писали о душевной жизни народов. Их представители имеют «сходные чувства, склонности, желания», обладают единым «народным духом». В 70-е гг. минувшего столетия американские культурантропологи А. Кардинер и Р. Линтон предложили концепцию «социального (или национального) характера» — продукта жизненного опыта народов и социальных групп. Принято также обращаться к понятию «менталитет», которое ввели в оборот французские историки. Мы будем придерживаться толкования термина, предложенного социальным психологом Т.Г. Стефаненко. Менталитет — это комплекс коллективных социальных установок, особенностей практического разума и повседневного мышления, его устойчивых форм, которые фиксируются в метафорах, поговорках, символах [8]. Петербургский социолог С.В. Лурье, выделяет центральную зону ментальности этносов как систему образов на уровне коллективного бессознательного; локализация источника добра; локализация источника зла, а также представление о способе действия, при котором добро побеждает зло. С. Стефаненко добавляет еще одну — представление о вероятности, с которой добро побеждает зло.

Источник добра в русской ментальности — община, сегодня — это близкие и друзья (Gemeinshaft), а зло проецируется на государство в образе чиновничества (ранее — барина, городового и т. п.); способ действий — «все образуется», а торжество добра мы мыслим несомненным, но... в будущем («не мы, так наши дети...»).

Сталин это хорошо чувствовал, и на банкете после Парада победы произнес тост за великий русский народ, его долготерпение, способность вынести невероятные лишения ради победы над врагом.

Естественен вопрос: каковы плюсы и минусы русского менталитета в реализации «прозападных» реформ? Немец не полагается на «авось, обойдется», англичанин или американец ищет

---

[1] Здесь я опираюсь на работу Стефаненко Т.Г. [15].

справедливости в судах, которые защищают права человека, что фиксированы в Конституции на основе «священного» договора между гражданами и избранными ими властями. Что же касается победы добра над злом, то в западной культуре это зависит от деятельности партий, их представлений о том, что есть добро и что есть зло и, главное, от персональных усилий каждого гражданина.

Имеются данные статистик с использованием психологических тестов в межкультурных исследованиях. К. Касьянова [9] применила тест MMPI на российских студентах и контрольной группе пилотов, сопоставляя свои данные с результатами, полученными другими психологами из многих стран. Она нашла, что россияне зашкаливают по «циклоидности». Это понятие из языка психоаналитиков означает, что россияне, не склонны к систематически выполняемой деятельности, которая не зависит от настроения, в отличие, например, от пунктуальных немцев. Мы более склонны действовать по пословице «Пока гром не грянет...».

Интереснейшие результаты межкультурных исследований были получены Е.Даниловой, Е. Дубицкой и М. Тарарухиной [6, 7]. Они использовали психологический тест голландского социопсихолога Герда Хофштеда, разработанный им в 60-х годах и активно используемый по сей день. Тест предназначен для измерений параметров организационной культуры. Хофштед выявил этнонациональные особенности трудовых отношений и опроверг верование в универсальную их рациональность. Оказалось, что немцы и, например, японцы одинаково действуют рационально, но по-разному оценивают баланс затрачиваемых ресурсов и достигаемых результатов. По тесту Хофштеда были изучены 70 народов. В последние годы проведены массовые тестирования россиян: 1700 респондентов из числа сотрудников энергетических компаний в 23 регионах России и 518 работников крупных машиностроительных предприятий Москвы, Поволжья, Владимирской области. Энергетики отличаются тем, что в их составе достаточно представлены менеджеры и специалисты новой формации, а вторые (машиностроители) на 90% – обычные российские рабочие. Авторы пришли к таким выводам.

По индексу «личные достижения – солидарность» шведы, голландцы, датчане, норвежцы и финны образуют один кластер. Дубицкая и Тарарухина назвали это «североевропейским

синдромом солидарности». Англичане, американцы, ирландцы, а также немцы, австрийцы, итальянцы и швейцарцы образовали другой статистический кластер, который был назван «романо-германским синдромом достижительности». Россия входит в группу северо-европейцев.

Другую шкалу исследователи определили в лексике менеджмента как «лояльность компании в обмен на гарантии», а в широком смысле это менталитет зависимости от внешней среды либо, напротив, настроенный на собственный ресурс социального субъекта. В логике менеджмента первый — ментальность наемного работника, а второй — партнера. По этому индексу россияне относятся к тем, кто больше ценит гарантии со стороны организации. В целом же они заключают, что российская культурная матрица (напомним, — матрица трудовых отношений) далека от романо-германской, ближе к менталитету наемных работников в странах Северной Европы. Организационная культура России построена на двух китах: солидарность между работниками и подчинение организации. В шкалах Хофштеда это относится к культуре «феминности» по тестовым пунктам: забота друг о друге, интуиция, ценность свободного времени. Противоположный полюс «маскулинность» — напористость, рационализм, настойчивость в достижении целей, деньги[1].

Подчинение организации в культуре трудовых отношений ассоциируется с общеизвестной чертой русского менталитета — этатизмом, отношению к государству в роли его подданных, не свободных граждан. Практически это означает лояльность существующим порядкам в обмен на гарантии со стороны государства.

Межстрановые сопоставления систем ценностей. Обратимся к данным межстрановых исследований именно национального менталитета, в отличие от статистик по Хофштеду, свидетельствующих об особенностях проявлений национальной ментальности в трудовых взаимоотношениях.

Одной из весьма популярных в современной социологии и социопсихологии является концепция Ш. Шварца [16], имеющая целью межкультурные сравнения ценностных структур под

---

[1] Индекс «феминность — маскулинность» оказался тесно связанным с ответом на вопрос проиграл или выиграл респондент от рыночных реформ: выигравшие имеют индекс маскулинности равный 49, а проигравшие — 10.

углом зрения модернизационного потенциала культуры народов разных стран. Шварц выделяет три оси координат культуры: (а) отношение между личностью и группой: сопричастность vs автономия, что близко к шкале коллективизма-индивидуализма у Хофштеда. В модернизационной логике коллективизм более присущ традиционализму (консерватизму); (б) способ обеспечения социально-ответственного поведения: равноправие против принципа иерархических взаимоотношений, т.е. подчинения более высокому по статусу, это близко к шкале дистанции власти у Хофштеда; (в) отношение индивида к окружающей среде: высокая адаптивность и нежелание что-либо изменять vs стремления к изменению среды «под себя»: ценности мастерства, профессионализма, таланта, достижительности (у Хофштеда – шкала избегания неопределенности).

В.С. Магун и М. Руднев [10] сопоставили ценностные предпочтения россиян с предпочтениями народов 20 других стран на основе общеевропейского исследования по методике Шварца в 2006–2007 гг. и в результате тщательного статистического анализа заключили, что, отличаясь от западноевропейцев, мы демонстрируем схожесть с народами других постсоветских стран (исключая эстонцев). Россиянам свойственна более высокая потребность в защите со стороны сильного государства (это подтверждает вывод, полученный при использовании теста Хофштеда), менее выражены потребности в свободе и самостоятельности, склонности к риску, гедонистическим ценностям. Вместе с тем по параметру «Открытость изменениям – Сохранение» россияне сегодня близки многим европейским народам. Не подтверждается стереотип такой черты русского национального характера, как покорность и послушание. По этой важной для реформации страны группе ценностей авторы не нашли российской «уникальности».

Е. Ясин сопоставил имеющиеся данные межстрановых исследований ценностей, выполненных по методологии Инглехарта (материалистическая и постматериалистическая культура), Рокича и Ш. Шварца [17]. Принимая за основу концепцию Шварца, он пришел к следующим выводам:

Система ценностей в России по сравнению со странами Азии, Африки и Латинской Америки, достаточно близка к западно-европейской, «но более консервативна, традиционна, более склонна к порядку, иерархии и менее – к правам и свободам личности» [17, с. 106].

В 1990-е годы произошел заметный сдвиг в сторону ценностей «модерной личности» (интеллектуальная автономия, ценность мастерства), особенно у молодежи. Однако в период 2000–2005 гг. фиксировалось возрастание гедонизма вместо ценностей развития творческих способностей.

«По важнейшим направлениям, – заключает Е. Ясин, – произошел откат назад... культурные предпосылки модернизации ухудшились».

По данным мониторинговых обследований, выполненных в 1998, 2004 и 2007 гг. сотрудниками Института социологии, как заключает руководитель проекта М.К. Горшков [5], в период с 2004 до 2007 гг. доля так называемых модернистов сократилась с 26% до 20%, а традиционалистов – увеличилась с 41% до 47% при сохранении доли «промежуточных» (33%). Признаками модерности авторы считали принятие ценностей индивидуальной свободы, что «совершенно неприемлемо» для традиционалистов и промежуточных в этом вопросе (80% выборки!). «Для них, – пишет М.К. Горшков, – оптимальна традиционная для России этакратическая модель развития, основанная на всевластии государства, служащего в идеале этой модели выразителем интересов общества в целом и обеспечивающего безопасность как каждого отдельного гражданина, так и общности. Причем подобная модель воспринимается, скорее, как хаотическое сообщество, где каждый выполняет свою функцию, чем как сообщество свободных индивидов, осознанно выстраивающих разнообразные жизненные стратегии, руководствуясь правами человека, признаваемыми как базовые и государством и обществом» [5, с. 107].

Итак, приведенные свидетельства говорят о том, что система ценностей россиян «достаточно близка» к западно-европейской, но более склонна к порядку, иерархии и менее – к правам и свободам личности (Е. Ясин). К тому же в последние годы доля традиционалистов увеличивается.

2. Проблема: как соотносятся осознанные намерения и поведенческие практики

Выше мы опирались на данные межстрановых исследований – систем ценностей и в случае Хофштеда – ценностных ориен-

таций личности-индивида. Ценностные ориентации суть интернализованные индивидом терминальные и инструментальные ценности, которые так или иначе становятся регуляторами его социального поведения. Согласно предложенной автором этой главы диспозиционной теории саморегуляции социального поведения личности, ценностные ориентации образуют высший уровень иерархии диспозиций. Другие уровни иерархии – обобщенные социальные установки (attitudes) как предрасположенности поведению в типической социальной ситуации (например, в профессии, в среде друзей и т.д.); далее – социальные установки или аттитюды, регулирующие поведение в конкретной ситуации, т.е. в данном пространственно-временном контексте (например, в профессиональной среде при обсуждении некоторой проблемы соучастниками общего проекта в отличие от обсуждения с внешними экспертами). Наконец, нижний диспозиционный уровень – поведенческая готовность к действию «здесь и сейчас».

Многочисленные полевые и экспериментальные исследования убедили нас в том, что нет жесткой вертикальной зависимости диспозиций нижнего уровня от диспозиций более высокого и высшего (ценностные ориентации) уровней. Так, в проекте «Солидаризация в рабочей среде» из набора ценностно окрашенных суждений относительно солидарности большинство респондентов выражали согласие с «солидаристскими» формулами и отвергали противоположные. В подвыборке активных солидаристов доля готовых «в случае необходимости» принять участие в забастовке (аттитюд на типическую ситуацию) сокращалась вдвое. А при ответе на прямой вопрос в проективной ситуации, предполагающей действие («если забастовочный комитет предложит вам патрулировать у ворот, чтобы остановить штрейкбрехеров, Вы согласитесь?») из всех, кто заявил себя сторонником рабочей солидарности, осталось едва четверть. Ситуативная установка к поступку прямо противостояла ценностной ориентации.

Такого рода коллизии были давно описаны и интерпретированы в ряде теорий. Леоном Фестингером в теории когнитивного диссонанса, МакГайром в разделении аттитюда на два – объектный и ориентированный на ситуацию, Хайдером в модели устранения дисбаланса между тремя компонентами аттитюда: когнитивным, эмотивным и конативным (поведенческим). При эмпирической проверке валидности диспозиционной концепции в

нашем исследовании мы пришли к такому выводу: относительная автономность или «отслаивание» диспозиций нижнего уровня от вышерасположенных обеспечивает индивиду сохранение своего «Я», позволяет адаптироваться в социальной ситуации.

Из всего этого следует принципиально важные указания и в отношении программы данного проекта о влиянии западных образцов на поведенческие практики россиян, и тем более в отношении интерпретации эмпирических данных.

3. Дизайн программы исследования

Логика выделения субпроектов. Программа исследования предусматривала наблюдение поведенческих практик в разных «сегментах» повседневной жизнедеятельности людей. Мы избрали четыре таких сегмента. Они различаются по двум критериям: (a) по содержанию поведенческих практик, подлежащих наблюдению, и (b) по уровню принудительности, жесткости социального контроля за соблюдением принятых в обществе (в данной среде) норм и правил межличностных взаимодействий и отношений.

Схема 1 демонстрирует дизайн отбора сегментов наблюдения и фокуса наблюдения.

Как показано на схеме, мы выделили четыре сегмента наблюдения и соответственно осуществили четыре субпроекта (далее приставку «суб» опускаем).

Проект 1 (руководитель Карин Клеман[1]) — исследование механизмов формирования и практик трудовых отношений как взаимоотношений между администрацией и наемными работниками на предприятиях сферы обслуживания. Фокус внимания в этом проекте сосредоточен на том, каким образом поддерживаются принятые в организации (например, супермаркете или небольшой мастерской) нормы трудовых взаимоотношений между администрацией (менеджерами разного уровня) и рядовыми служащими. Проблема здесь в том, что современный менеджмент практикует так называемую гибкую систему отношений начальник-подчиненный. Но, как мы знаем из предыдущих исследований на крупных промышленных предприятиях России, у нас персональные договоренности о режиме работы

[1] Фамилия Карин Клеман в ее российских документах пишется как Клемент, но здесь мы сохраним ее французское звучание — Клеман.

Схема 1

Объекты и фокус наблюдения практик взаимодействий

Объект наблюдения	*Характер практик*	*Механизмы социального контроля*
1. Предприятия в сфере обслуживания	Трудовые отношения: по правилам VS «по понятиям»	Законы и инструкции
2. Слабо ресурсные социальные группы (ВИЧ-инфицированные, инвалиды)	Принятие их «на равных» VS стигматизация	Законы и обычай
3. Жители большого города как пассажиры метро на входе/выходе станции	Придерживание двери VS игнорирование	Обычай
4. Студенты, имевшие опыт обучения за рубежом и вернувшиеся в Россию	Нормы поведения и взаимодействий: не изменились VS есть изменения	Обычай

между руководством и работником, как правило устные, взаимодоверительные. Западный менеджмент практикует оформление такого рода отступлений от общих правил документированными административными распоряжениями, причем нередко требующими согласования с профсоюзом. Вопрос: имеет ли место заимствование таких правил? Является ли заимствование западных практик в данном случае желательным и полезным остается неясным и нуждается в осмыслении.

Проект 2 (руководитель В.В. Семенова) — направлен на изучение практик отношения россиян к социально незащищенным группам населения (дети, инвалиды, пенсионеры, инвалиды и т.п.), стереотипов массового сознания относительно социального «другого»: от практики исключения и дискриминации к формированию толерантности к представителям этих групп. Проблема продиктована тем, что отношение к социально-незащищенным, инвалидам и т.п. в России резко отличается от того, как это происходит в западных странах. Становление толерантного и больше того — заботливого отношения к слабому и нуждающемуся во внимании и помощи определенно является

продвижением вперед. В этом случае заимствование «западного образца» ничего, кроме пользы не принесет.

Проект 3 (руководитель И.В. Щербакова при участии В.А. Ядова) – распространение повседневных практик предупредительного поведения (helping behavior) на примере поведения пассажиров метро при входе и выходе на станции метрополитена. Обыденные наблюдения говорят о том, что люди часто не придерживают двери перед идущим следом (даже, если он пожилой человек). Наша грубость стала своего рода стереотипом русского, как и пьянство. Стереотип, скажем, англичанина – предупредительность к другому. Это фиксируется в английском языке в жестких формулах вежливости, вроде таких, как: «Не кажется ли Вам?», «Не затруднит ли Вас?» и т.п. Манера обращения стала одним из предметов наблюдения в четвертом проекте. В данном случае предмет – манера поведения. Здесь нет сомнений относительно хорошо или нехорошо быть предупредительным к другим людям. Вопрос: насколько часто и в каких ситуациях наблюдаются сегодня предупредительные практики пассажиров возле массивных дверей на станциях метро? Какова перспектива становления практик вежливости?

Проект 4 (руководитель Д.Л. Константиновский). Объектом внимания здесь были те, кто на сравнительно продолжительный срок выезжали в США, Англию, Францию для учебы или стажировки. Авторов проекта интересовала не результативность непосредственно учебы, усвоения специальных знаний. Предметом исследования являлись, прежде всего, социокультурные образцы, институциональные нормы, заимствуемые молодыми людьми во время их пребывания с учебными целями за границей. Получение образования на Западе интересовало прежде всего, как механизм трансляции социокультурных и институциональных образцов и норм, воспринимаемых в стране пребывания и так или иначе переносимых по возвращении на родину. Вопрос: приживаются ли усвоенные нормативные образцы на родной почве, какие именно, надолго ли? Как к этому относиться, насколько полезно заимствование однозначной оценки быть не может. Материалы исследования должны что-то прояснить.

Методология исследования и организация проекта. Во всех субпроектах использовалась так называемая качественная методология. Объекты изучения: различные случаи (case study) как то: предприятия, особые жизненные ситуации, группы людей.

Источники информации: прямое наблюдение, свободные интервью, биографические рассказы. Поэтому мы не имеем оснований достоверно судить о статистической репрезентативности данных. Из этого вовсе не следует, что мы не получаем ответов на проблемные вопросы, не достигаем цели исследования. Мы уясняем что-то важное для понимания того, в какой степени западные образцы социальных взаимодействий практикуются на российской почве. Но не можем сказать насколько широко распространены наблюдаемые практики. Впрочем, гипотетические суждения на эту тему высказать можно.

Организации проекта необычна вследствие активного участия в нем студентов. Студенты работали под руководством ведущих сотрудников академического института, являющихся вместе с тем преподавателями ГАУГН. Руководители субпроектов не следовали единому дидактическому стандарту, но лишь общему принципу: надо предоставить студентам как можно больше самостоятельности и инициативы. Как именно руководители проектов практически действовали, авторы описывают в своих разделах[1].

Далее мы представим каждый из проектов как относительно автономный, а в заключительной главе постараемся сформулировать общие выводы по итогам всего исследования.

Список литературы

1. *Вахштайн В.С.* Книга о «реальности» социальной реальности: И. Гофман. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта [рец.] // Социологический журнал, 2004, № 3–4.

2. *Волков В., Хархордин О.* Теория практик. Европейский университет в Санкт-Петербурге. СПб. 2008.

3. *Гофман И.* Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта / Пер. с англ.: Под. ред. Г.С. Батыгина, Л.А. Козловой. М.: Институт социологии РАН; Фонд «Общественное мнение», 2004.

4. *Goffman E.* Interaction ritual: Essays on face-to-face behavior. New York: Anchor, 1967 (цит. по упомянутой рецензии В.С. Вахштайна, с. 43). Именно такую интерпретацию фрейма в ряду прочих мы берем за основу.

[1] В каждом разделе читатель найдет «дидактические врезки».

5. *Горшков* М.К. Российская идентичность в социологическом измерении // Социол. исслед. 2008. № 6. С.107.

6. *Данилова Е., Тарарухина М.* Российская производственная культура на фоне культур других стран мира // Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ / Под ред. В. Ядова. М.: Изд-во «Флинта», 2005. С. 193–213.

7. *Дубицкая В., Тарарухина М.* Как управляют в России. Результаты исследования по методике Герда Хофштда // Еще не опубликованная работа, любезно предоставленная с разрешением на нее ссылаться.

8. История ментальностей, историческая антропология. Зарубежные исследования в обзорах и рефератах. М.: РГГУ, 1996. С. 56.

9. *Касьянова К.* О русском национальном характере. М.: Институт национальной модели экономики, 1994. Миннесотский общеличностный тест (MMPI) отделяет психическую норму от паталогии, откуда психоаналитические наименования шкал.

10. *Магун В., Руднев М.* Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами. Вестник общественного мнения. 2008. № 1.

11. Многоликая глобализация. Культурное разнообразие в современном мире / Под ред. П.Бергера и С. Ханнингтона / Пер. с англ.; под ред. В.В. Сапова. М.: Аспект-Пресс. 2004.

12. *Robertson R.* Globality, global culture, and images of world order // Haferkramt H. and Smelser N. (Ed.) Social Change and Modernity. Bercley University of California Press. 1992.

13. *Романовский Н.В.* «Три подхода к будущему социологии» // Социол. исслед. 2005. № 3. С. 5.

14. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности // Под ред. В.А.Ядова. Л.: Наука, 1979.

15. *Стфаненко Т.Г.* «О русской ментальности: константы и трансформации // Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ /Под ред. В. Ядова. М.: Изд-во «Флинта», 2005. С. 264–299.

16. *Schwartz S.N., Lehmann A., Roccas S.* Multimethod Probes of Basic Human Values // Social Psychology and Culture Context: Essays in Honor of Harry C. Triandis / Ed. By J. Adamopolos, Y. Cashima. Newbury Park. CA: Sage Publication, 1999.

17. *Ясин Е.Г.* Модернизация и общество. Доклад на VIII Международной конференции «Модернизация экономики и общественное развитие» 3–5 апреля 2007 г. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ. 2007. С. 106.

Раздел II

КАК РОССИЯНЕ ВЗАИМОДЕЙСТВУЮТ МЕЖДУ СОБОЙ НА РАБОТЕ, В ПОТОКЕ У ДВЕРЕЙ СТАНЦИИ МЕТРО, В ГОРОДСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ, КАК ОТНОСЯТСЯ К ИНВАЛИДАМ И ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫМ

Глава вторая

ГИБКОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО-РОССИЙСКИ

1. Флексибильность менеджмента в современном производстве и сфере услуг

Особенности гибкой организации производства. В промышленно развитых странах нашего времени организация производства и трудовые отношения между администраций и работниками характеризуются гибкостью. Флексибильность, т.е. гибкость, явилась ответом на особенности современного рынка товаров, услуг и рынка труда.

Система Тейлора, созданная в начале прошлого века и получившая широкое распространение, представляла собой попытку максимально упорядочить организации труда. Она была рассчитана на малоквалифицированного и малограмотного работника того времени и имела целью свести к минимуму уровень гибкости в процессе работы. Вместе с тем устанавливался жесткий командный порядок управления производством. Но даже при тейлористской организации труда полевые исследования показали, что гибкость никогда не может быть полностью уничтожена. Работники использовали разные способы избегания формального контроля. Известны, например, практики «тормоза», «халтуры», сохранения профессиональной «тайны», нарушения дисциплины и многие другие.

В реакции на экономический кризис 70-х гг. минувшего века и рост недовольства работников «жесткостью» трудового режима появилось новое направление в менеджменте (т.н. посттейлористская модель). Ключевые понятия этого нового подхода – «гибкость», «инициативность», «индивидуальная отдача» и «ответственность», «упразднение жестких вертикальных иерархий», «индивидуальное самовыражение».

В рамках этой новой модели гибкость касается, в первую очередь, оплаты труда (заработная плата ставится в зависимость

от общей эффективности работы предприятия или от вклада работника), состава работников (привлечение временных работников, маневрирование трудовыми ресурсами, переквалификация работников, многопрофильные работники), рабочего времени и управленческой системы.

В литературе и практике менеджмента утвердился термин «флексибильность» (flexibility). Этот термин имеет двойное значение. С одной стороны, он указывает на изменения в организации труда в связи с заменой старой «тейлористской-фордистской» системы новой производственной моделью, более адаптированной к неустойчивости спроса и к постоянному процессу обновления технологий и номенклатуры продукции. Что касается использования труда, эта «флексибильность» основывается на многообразии умений работников, на гибкости в организации рабочего времени и в политике занятости. Но с другой стороны, «флексибильностью» называется новая идеология, объясняющая кризис рыночных экономик их негибкостью, т.е. слишком большим государственным вмешательством в хозяйство и препятствиями свободному рынку.

Некоторые социологи специально изучали «флексибильность» в качестве идеологии нового глобального капитализма, основывая свое исследование на анализе учебников по менеджменту. Например, Л. Болтанский и Э. Киапелло установили следующие принципы нового менеджмента:

– гибкость (/жесткость)
– проекты (/планирование)
– сети (/иерархия)
– компетентность (квалификация)
– деятельность (/труд)
– либерализация (/государственное регулирование)
– адаптация (/социальная безопасность – security)
– мобильность (/стабильность)
– индивидуализация (/коллектив).

В общеевропейском исследовании флексибильности были выделены пять ее типов применительно к структурированию трудовых отношений:

Тип “А”: гибкость производственной организации через высокотехнологическое оборудование и быстроту его адаптации к колебаниям рынка;

Тип “Б”: высокая степень профессиональной мобильности рабочих, их умение переходить с одного рабочего места на другое;

Тип "В": гибкость правил найма и увольнения, и упразднение юридических препятствий этому;

Тип "Г": гибкость зарплаты и слабость правил, регулирующих заработную плату;

Тип "Д": возможность для предприятий обходить систему законных обязательств (оплата налогов, социальные обязательства, законодательство о труде, и т.п.).

В нашем исследовании трудовых отношений на промышленных предприятиях России мы выделили следующие области возможного проявления флексибильности:

– сфера труда: содержание работы, организация труда, обязанности, инструкции, условия труда, рабочее время, «левая работа», «выкручивание»;

– система управления: организация руководства, взаимоотношения внутри управляющего персонала, иерархия, отношения между руководством и собственниками, отношения с местной властью, методы управления, корпоративная культура;

– рабочие места: прием, сокращение и увольнение;

– социальная область: отношения между рабочими и непосредственным начальством или высшим руководством, организация трудовых отношений, социальная атмосфера, конфликтность, подчинение, понимание, особенности личности работников, коллективность, человечность;

– права работников: контракт, коллективный договор, профсоюз, комиссия по трудовым спорам, методы защиты прав;

– проблемы дисциплины: нарушения и наказания (в основном из-за пьянства, нарушения графика рабочего времени, воровства, брака);

– заработная плата: правила ее начисления, нормы выработки, размер заработка, премии, расценки.

Положение и самочувствие работника в системе гибкой организации труда. Флексибильность касается, с одной стороны, организации производственного и трудового процесса, но, с другой стороны, распространяется на жизненные условия работников, и, соответственно, влечет за собой социетальные изменения. Человеческая флексибильность может быть названа «пластичностью». Этот термин указывает на способность человека деформироваться, сгибаться, под давлением системной реструктуризации, не ломаясь и не сопротивляясь, при угрозе потери прочности и человеческой целостности. Процесс потери прочности называется «прекарностью», а потеря человечес-

кой целостности описывается Сеннетом, как «коррозия характера». *Прекаризация* – это процесс ослабления защищенности и стабильности работников, процесс переноса ответственности с капитала за персонал. *Коррозия характера*, по терминологии Сеннета – это процесс отчуждения или отказа человека от части самого себя.

Это потеря самого себя происходит оттого, что личностные характеристики индивидов не те, которые востребованы производственной системой в данный момент. Например, у них слишком узкая или ненужная специализация. В целом являются более уязвимыми люди несгибаемые или малосгибаемые – те, кто предпочитают фиксированные правила и формальные права, долгосрочные гарантии, а также люди, прочны в своей системе ценностей или привязанностей.

Прекаризация происходит оттого, что, как описывает З. Бауман в своей книге об индивидуализированном обществе, «трудовая жизнь насыщается неопределенностью», в основном под следствием того, что капитал выходит из-под сферы взаимных обязательств с трудом. Отсюда Бауман заключает, что новые гибкие и неопределенные трудовые взаимоотношения делают менее ресурсных работников более уязвимыми.

При этом стоит подчеркнуть, что если все социальные категории подвергаются в той или иной мере процессу «флексибилизации» (сгибаемости), чем ниже социальное положение, тем вероятнее угрозы потери контроля над процессом и целостности своего «я». Как отмечают Т.И. Заславская и М.А. Шабанова: «Чем менее благоприятные позиции занимают работники на шкале социальных неравенств, тем чаще нарушаются их трудовые права, и тем меньше шансов эти права отстоять».

Тем не менее, для некоторых категорий рабочих можно говорить о выбранной флексибилизации. Они сами для себя выбирают гибкие правила, считая, что это им выгодно. Но для многих – это вынужденная флексибилизация.

Флексибильность в российской организации производства и услуг. Флексибильность мало изучена в России, и мало представлена в отечественной литературе менеджмента. Тем не менее, уже проведенные полевые исследования показывают, что это явление присутствует в социальной реальности российского общества и на российских предприятиях.

При этом формы флексибильности отличается от тех, что характерны для западных стран. Гибкости в трудовых отноше-

ниях свойственны более неформальные черты, поскольку «договоренности» между подчиненным и его начальником формальными правилами или законами не предусматриваются и не фиксируются документально. Имеет место спонтанная адаптация работников и руководителей к новым условиям труда и рыночным переменам, отчасти не осознанная. Социальные правила и нормы, регулирующие трудовые отношения, очень размыты, неясны, меняются, не зафиксированы. Поэтому речь должна идти о неформальной флексибильности или о неформальной гибкости.

Проблематика и программные ориентиры исследования

Как следует из предыдущего рассмотрения, *исследовательская проблема* заключается в том, чтобы уяснить: (а) в какой мере флексибильная система организации труда и трудовых взаимоотношений, типичная в странах ЕС и Северной Америки, практикуется на российских предприятиях и (б) если она имеет место, то в чем состоят национальные особенности функционирования этой системы.

Дидактическая врезка

В начале работы на семинарах с участием студентов и преподавателей были обсуждены темы, выбранные каждым студентом в качестве курсовой работы, научные интересы и возможный вклад в общий проект. Каждый выступил с докладом о своем понимании проекта коллективного исследования и своем видении понятия «флексибильности» в трудовых отношениях. На основании докладов руководитель предложил вариант распределения тематической специализации каждого из участников.

Четвертый раздел нашей книги состоит из глав, написанных студентами, и дополняет данную главу[1].

Задачи исследования. Были выделено пять групп задач, направлений изучения особенностей трудовых отношений, или фокусов наблюдения взаимодействий между руководством и работниками на объектах исследования. В каждой из этих зон мы руководствовались некоторыми гипотезами, которые опирались на уже имеющиеся данные.

---

[1] Студенты, авторы четвертого раздела, проводили полевые исследования и написали свои выпускные работы, высоко оцененные Государственной комиссией. Состав студентов исследователей: Абдуллина Мария, Баклан Михаил, Милых Иван и Петухова Светлана.

1. *Имеет ли место гибкость как таковая.* Надо установить наличие гибкости и ее основные характеристики на разных предприятиях.

Гипотезы:

– общая степень гибкости на наших объектах в сфере обслуживания будет выше, чем в традиционных промышленных отраслях,

– гибкость практикуется с большой степенью неформальности,

– гибкость производственной системы мало встречается из-за отсутствия крупных технологических вложений. Она заменяется гибкостью в использовании рабочей силы.

2. *В какой степени гибкость является осмысленным предметом трудовых отношений.* Как она испытывается, осмысливается (рефлексируется) и используется наемными работниками и менеджментом. Есть ли политика флексибильности? Кто выступает акторами установления гибких правил трудовых отношений?

Гипотезы:

– флексибильность мало рефлексируется, не является предметом политики менеджмента;

– имеет место соучастие работников и менеджмента в установлении неформальных правил трудовых отношений, но установление формальных правил гибкости осуществляется без участия работников;

– гибкость используются по-разному, и в разных сферах, работниками и менеджментом.

3. *Каковы последствия гибкости трудовых отношений.* Как они воспринимаются работниками и руководителями, как они сказываются на трудовом коллективе, на эффективности работы, какие категории работников относительно выиграют в контексте гибкости трудовых отношений, какие относительно проиграют. Каковы последствия гибкости в отношении адаптацию работников и эффективности работы.

Гипотезы:

– чем более формализована система флексибильности, тем более она способствует адаптации работников (и наоборот);

– некоторые типы флексибильности лучше сказываются на адаптации работников (системы управления, рабочего времени, трудового процесса), другие – хуже (системы заработной платы, правовая система);

– чем больше работники участвуют в установлении правил, тем лучше воспринимаются ими правила, в том числе по повышению гибкости;

– какова дистанция между абстрактным представлением о западно-европейской рыночной модели менеджмента и ее реальным воплощением в жизнь;

– вероятно, нет прямой связи между флексибильностью и экономической эффективностью.

4. *Каково влияние гибкости отношений на производственную культуру* (по критериям Г. Хофштеда).

Гипотезы:

– экономические отношения и стиль менеджмента влияют на производственную культуру;

– чем больше флексибильности в системе управления, тем ниже «дистанция власти» ;

– чем больше формализация правил гибкости, тем больше адаптация к неопределенности.

5. *Каковы последствия гибкости в самоидентификациях и социальных взаимосвязях работников.*

Гипотезы:

– определенные типы флексибильности способствуют сплоченности коллектива и формированию коллективной идентичности, другие подрывают солидарность;

– чем выше степень неформальности в гибкости, тем больше рисков «коррозии характера» и/или «прекаризации» ;

– определенные категории работников лучше адаптированы к флексибильности, чем другие. В целом руководители и менеджмент больше выигрывают.

Объекты наблюдения и методы сбора данных. Руководствуясь сформулированными задачами, были определены 10 объектов – предприятий самого разного типа, находящихся в частной собственности, в Москве, Тамбове и Ярославле. Среди них – небольшие фирмы, торгующие продуктами питания и другими товарами (в частности «семейные» предприятия и даже магазины «советского» типа), супермаркеты, фирмы общепита (сетевые и несетевые), сети торговых представительств. Встречались и новые формы найма, такие как: аутсорсинг (вывод за штат), аутстаффинг (заемный труд), лизинг персонала (работа через кадровое агентство). Как показали данные, эти западные стандарты менеджмента активно внедряются в отечественную сферу услуг.

Проведено 45 интервью с работниками и менеджерами, акцент делался на жизненном и трудовом пути респондента, его личном понимании ситуации труда. В ряде случаев удалось наблюдать за респондентами на их рабочем месте, что помогло скорректировать некоторые их высказывания.

Особенности организации работы в поле. Стоит остановиться на существенной трудности, которая возникла в ходе опроса, а именно недоступности поля. Несмотря на то, что команда исследователей вооружилась всеми возможными рекомендациями, неформальными контактами и официальными бумагами, приходилось каждый раз буквально биться за то, чтобы интервьюерам открыли двери предприятия, либо согласились на интервью вне работы. Становится понятно, почему так мало исследований проводилось именно в сфере услуг. Кроме того, поскольку в этой сфере часто встречаются предприятия нестандартного типа, где работники заняты в нескольких фирмах (или выполняют для них ряд услуг) и находятся в сложных отношениях одновременно с несколькими руководителями, проведение кейс-стади оказалось затруднено. Тем более что работники очень дорожат анонимностью и не всегда называют фирму, которой они оказывают услуги. В этой связи интервью проводились без обязательного описания предприятия, из-за чего общность картины отчасти теряется, однако метод наилучшим образом соответствует реалиям поля и отражает организационные преобразования предприятий. Качественный аспект исследования усилился, поскольку глубинные интервью, ориентированные на выявление характера личности, оказались на практике наиболее информативными. В итоге, тем не менее, первичный материал страдает неполнотой и отрывочностью. Отдавая себе в этом отчет и не претендуя на репрезентативность, мы все же считаем полученный материал достаточно богатым для постановки ряда существенных проблем.

Как трудности поля, так и специфика объекта подтолкнули нас к тому, чтобы сделать центральным предметом размышлений влияние личностных особенностей и характера[1] людей, с которыми мы столкнулись, на степень их гибкости. Отсюда и

[1] Р. Сеннет определяет «характер» таким образом: «Характер проявляется в верности и взаимной преданности, неуклонном следовании долгосрочным целям» [12, с. xxiii]. По мнению Сеннета, характер подвергается коррозии вследствие нового, гибкого типа капитализма.

специфика подхода — скорее этносоциологического, и способа изложения мыслей — скорее очеркового, основанного на создании отдельных портретов или отрывочном описании ситуаций[1].

Мы не ставим перед собой задачу доказать фактами и цифрами наличие высокой степени гибкости (флексибильности) в сфере услуг, ограничившись лишь описанием элементов гибкости, как она проявляется в трудовых отношениях.

2. Типажи работников в организации с гибкими правилами

Здесь мы предлагаем наброски портретов работников как это представляется из полученных данных. Из рассказов работников, манеры их поведения при интервью, в самой обстановке интервьюирования на рабочем месте или за проходной мы извлекает ответы на пять заданных вопроса: (а) наличествует ли гибкость в организации труда и в трудовых взаимоотношениях, (б) насколько наемные работники осознают, рационализируют особенности системы данной организации, (в) как это сказывается на их работе и их жизни, (г) на культуре труда и взаимоотношений в коллективе и, наконец, (д) кто выигрывает и кто проигрывает в данной системе. Сами работники проявляют неодинаковую гибкость и с неодинаковыми последствиями для «характера» (в терминологии Р. Сеннета). Много здесь зависит как от внешней среды, в которой человек работает и живет, так и от его личностных черт и ресурсов. Далее мы представляем четыре основных типа работников, различающихся по тому, как они справляются с императивом гибкости. Каждый из типов — своеобразная зарисовка, реконструкция реальности путем концентрации основных характеристик, присущих ряду опрошенных нами работников

Тип «жертвы вынужденной гибкости». Этот тип наиболее близок к тому, который подразумевает Р. Сеннет, говоря о «коррозии характера». Это люди, которые перестали даже пытаться контролировать свою жизнь и тем более работу, потеряли уве-

[1] Надо заметить, что вдохновителем такого стиля нашей работы является Ричард Сеннет, а именно его эссе «Коррозия характера» [12].

ренность в себе и в завтрашнем дне. Им просто приходится мириться с гибкими условиями работы, заданными извне и не поддающимися контролю. Иного выхода у них нет — по крайне мере, они его не видят.

Весьма показательно в этом отношении то, что многие работники, к которым мы обращались, неохотно и с трудом шли на контакт. Многие выглядели испуганными и подавленными. Если при интервью присутствовал начальник, как в одном из супермаркетов, то человек особенно нервничал и с трудом подбирал слова. Продавец уже «в летах» боязливо объяснила, что *«нуждалась очень сильно в работе»*, и поэтому пришла устраиваться в супермаркет, который как раз проводил набор персонала. До этого она — назовем ее Еленой — некоторое время была безработной и, судя по ее словам, имела достаточно отрывочный опыт работы в разных сферах. Ее последний опыт работы «в торговле» прервался, потому что фирма «расформировалась».

Когда она пришла в супермаркет два года назад, ей сначала *«предоставили возможность помогать, убирать, вычищать»*. Дальше она *«переходила из отдела в отдел, чтобы повысить свой уровень... квалификации... своей работы, больше познать, более пообщаться с людьми разного профиля отделов»*. Обучение происходит до сих пор, постоянно появляются новые товары, и инструкторы (товароведы) объясняют, как их продавать. Вот таким образом готовят многопрофильных продавцов. В ходе этой подготовки *«отмечают заслуги нашей работы и, естественно, наши ошибки, за которые нас наказывали»*.

Основной закон — «Покупатель всегда прав». Елена не смогла объяснить, что входит в круг ее обязанностей: *«Много обязанностей. Трудовая дисциплина – это в первую очередь»*. Ключевое слово здесь — «обязанности». У нее, кажется, одни обязанности. Причем две основных находятся в прямом противоречии между собой: предупредительно обслуживать клиента и работать быстро. Это порождает сильный стресс: *«Покупатели ведь у нас разные, правда же, могут и оскорбить... у нас защита... у нас же, как говорят, всегда прав покупатель, а мы молчим... сдерживаем себя, улыбаемся...»* Защиты нет, если защищаться, отбиваться от хамства — виноватой окажется она. Все негативные эмоции человек копит в себе. При этом поток клиентов идет беспрерывно, и при малейшей задержке, невнимательности или невежливости сразу следует замечание супервайзера (попросту «надсмотрщицы»).

Продавцы постоянно находятся под присмотром администратора или начальника отдела, который следит за тем, достаточно ли человек занят. Это жутко нервирует. По замечаниям администратора, которая во время интервью постоянно ходила вокруг и прислушивалась к разговору, стало ясно, что от работников требуется, чтобы они были постоянно заняты. Контроль за поведением, жестами и действиями работника там вообще очень жесткий. Чуть человек отвлекается – сразу замечание. В ходе интервью Елена постоянно посматривала в сторону начальницы и очень старалась избежать каких-либо критических высказываний. Однако скрыть имеющийся негатив у нее не получилось, хотя разговор прервался довольно быстро (администратор вмешалась и грубо выгнала интервьюера за то, что он мешает Елене работать – «из-за этого она может быть наказана»).

Жесткий контроль, подчеркиваем, не исключает гибкость. Она выражается в неочерченном круге обязанностей и регулярных переходах из отдела в отдел: *«Меня, вот, допустим, если поставят в "кондитерскую" или, допустим, в "сыры". Я так же могу нести ответственность, как, допустим, сейчас здесь за овощи, фрукты»*. Обращаем внимание на то, что работа в отделе воспринимается, как «ответственность» за отдел. Децентрализация ответственностей при концентрации власти – тоже черта гибкого режима, описанного Сеннетом. Если что – наказывается работник.

Гибкость присутствует и в отношении рабочего времени. Елена работает по такому графику: пять дней работы по 12 часов в день, пять дней отдыха. Иногда с 8 по 20, иногда с 10.30 до 22.30, зависит от того, как решит начальство. Что касается перерыва, то он длится полтора часа. Но, говорит Елена, *«мы используем его... в связи вот с... вот если покупателей очень много, мы пытаемся уложиться в какое-то время... Понимаем, конечно, зависимость»*. Об опозданиях: *«...ну, смотря какое опоздание и сколько раз я опаздывала. Ну, дело приходит к тому, что распрощаются с нами, если мы не выполняем, допустим, график свой работы»*. Судя по всему, с работниками «распрощаются» удивительно легко.

Резюмируем: *«сдерживать себя»*, *«зависимость»*, *«ответственность»*, *«обязанности»*, *«наказуемость»* – ключевые слова в рассказе Елены, и это притом, что она пыталась воздержаться от всякой критики. Гибкость здесь сопровождается жесткой системой контроля, причем не только над работой, но и над личностью.

Последнее, что сказала Елена перед тем, как нас прервала администратор: *«Бывает и тяжело, бывает и... Ну, в общем, я люб-*

лю свою работу». До такой степени усовершенствован самоконтроль, что все указания начальства интернализируются как должные, а работа не может не нравиться. Тем более что работать очень «нужно», и возраст уже не тот, чтобы быть притязательной. Елена научилась «сгибаться» и находить в этом если не удовольствие, то хотя бы утешение. Но, весьма вероятно, что при этом ей пришлось пожертвовать своим «характером», подавить в себе какие-то стремления.

Елена представляет собой пример «коррозии характера» малоквалифицированного и легко заменяемого работника. Но подобное можно встретить и у более квалифицированных работников – вплоть до менеджеров. Многие из них говорили, что живут в условиях неопределенности и эмоционального напряжения. Оно наблюдается там, где менеджерам среднего звена передается вся ответственность за организацию трудового процесса, а высшее начальство только контролирует конечный результат – то есть цифры продаж и прибыли. Опять тот же принцип «децентрализации ответственности при концентрации власти».

В одной из небольших организаций работники поведали нам о том, что их начальство почти не занимается делами фирмы, оставляя все на откуп менеджерам. Напряжение усиливается тем, что они только отчасти могут влиять на результаты продаж. Успешность организации, связанной с торговлей, зависит, в первую очередь, от покупателей. Если есть покупатель, значит, есть и прибыль. Суровый принцип рыночной торговли усугубляется тем, что все функции управления предприятием и контроля за его взаимодействием с внешней средой лежат на работниках, которым трудно контролировать все сферы жизнедеятельности фирмы, получая при этом невысокую плату за свой труд.

Еще молодые люди, менеджеры, у которых, по определению, должно быть много сил для того, чтобы справляться со всеми жизненными обстоятельствами и проблемами, говорили, что испытывают чувство неопределенности в связи с тем, что не знают, как будут обстоять дела в их фирме завтра. Они отмечали, что их, в принципе, устраивает и график работы, и стабильная заработная плата. Но каждый указывал и на то, что это лишь минимальные выигрыши, которые они получают от работы. Один менеджер так описывал свое положение: *«Я чувствую сильную неопределенность… на мой взгляд, весь бизнес существует благодаря*

конъюнктуре экономической благоприятной, которая может в один прекрасный день исчезнуть, то есть и с ней исчезнет моя работа и мой доход. Так что придется начинать все сначала. Перспектив никаких от работы, в общем, не открываю. Ни социальных, ни личностных, никаких». Другой менеджер, девушка, ответила, что защищенной она себя не чувствует, будучи занятой в этой фирме, ее держит только стабильный заработок: *«Стабильная зарплата, может это и защищает в каждодневной жизни»*.

Слабая заинтересованность начальства в делах фирмы, нежелание вникать в проблемы автоматически переносят весь груз обязанностей на плечи подчиненных. Соответственно, круг должностных обязанностей менеджеров таких фирм почти не имеет границ. Это даже не круг обязанностей, а масса проблем, сваленных с плеч начальства на плечи работника. Последний оказывается выброшенным в «океан» неопределенности и ответственности и не рассчитывает на чью-либо помощь. Именно потому требуется сильный профсоюз, о чем речь пойдет ниже.

Типаж «гибкого победителя». Жертв гибкости в нашем исследовании встречалось очень много, но были и люди противоположного типа — «гибкие победители». Здесь можно говорить о выбранной стратегии гибкости. Работники сами выбирают гибкие правила, считая, что это им выгодно, и испытывают удовлетворение от того, что проживают интересную, полную рисков жизнь. В некотором смысле они конструируют себя через свое уменье справляться с риском и нестабильностью, ощущая себя, в конечном итоге, победителями.

Такой тип личности встречается особенно часто на уровне менеджеров. Они являются теми же наемными работниками, причем нередко зависят сразу от нескольких работодателей. В качестве образцовой фигуры этого типа мы выбрали Виктора (назовем его так) — регионального торгового представителя одной иностранной фирмы-производителя продуктов.

Его трудовая жизнь сильно напоминает образ жизни гибких и успешных западных менеджеров. Он часто менял место работы и специальность. Некоторое время думал о создании своей фирмы, но отказался от этого из-за *«отсутствия первоначального капитала»*. Хотя у него образование высшее техническое, он ни разу не работал по специальности и окунулся с головой в сферу торговли, чтобы *«реализовать себя»* и, конечно, заработать деньги. Вот что Виктор рассказал о себе: *«Я работал там и в роз-*

ничной торговле, менеджером по маркетингу, и занимался немножко, когда только начался частный бизнес в России, занимался сбытом и закупкой и сбытом горюче-смазочных материалов. <...> *У меня там был еще опыт работы в предвыборной кампании кандидатов в депутаты местной нашей думы. Много чего было, собственно».* Сейчас его интересует приобретение навыков управления. Он получил второе высшее образование, уже *«по менеджменту»*, и стремится учиться дальше. *«Я работал торговым представителем, потом стал лучшим торговым представителем, и когда мой этот дистрибьютор, компания, на которую я работал, нашла интересный для себя контракт... с производителем, они предложили меня в качестве регионального представителя этой компании, то есть мой офис не изменился никак, я продолжал работать там же, но совсем в другом уже русле. Я уже стал управленцем, у меня была команда торговых представителей».*

На момент проведения интервью Виктор только устроился на новую должность и ушел незадолго до этого с прежнего места, поскольку счел, что надо *«двигаться вперед»*. Его прежняя работа хорошо иллюстрирует новые гибкие формы организации труда. Непосредственно он считался торговым представителем одной московской фирмы-производителя, но физически работал в регионе на фирме дистрибьютора, с которым формально сотрудничал и раньше. Система подчинения была крайне запутанной. *«Мы так или иначе – в разной степени это бывает – мы зависим и не зависим и на сколько зависим от, тоже бывает по-разному, от тех, кто работает на местном уровне, дистрибьюторов торговых компаний»*. Эта запутанность, а также ограничение свободы Виктора (директор фирмы-дистрибьютора *«думал, что он имеет на меня какие-то права, и хотел на меня влиять»*) и стремление дальше реализовывать свои таланты послужили причиной смены работы.

А *«...последней каплей, – продолжает Виктор, – явилось то, что он меня не отпустил в отпуск, несмотря на то, что собирался ехать не просто в отпуск, а собирался ехать, и я съездил в итоге, еще на обучение, то есть я хотел совместить полезное с приятным»*. По его собственному утверждению, он *«много чему научился на прежнем месте»* работы, но достиг там *«потолка»* роста, а дальше уже *«нам не по пути»*. Наконец, на решение Виктора об уходе с этой должности повлияло еще и то, что его непосредственные *«заслуги... не признавались»*. *«Потому что, ну...есть предел терпения, то есть человек, который хозяин был, от которого я ушел, на самом деле человек амби-*

циозный и требовательный, и вот именно с ним у меня стало все хуже, хуже и хуже. То есть те прибавки к прибыли, которые были, они его не устраивали. Ему казалось, что мы вообще ничего не делаем, и что если что-то и продается, то это только благодаря тому, что продается товар сам якобы. <…> А хотелось чувствовать себя причастным там к достижениям». А у Виктора высокая самооценка: *«Я для себя принял решение, что я свои силы, таланты, собираюсь потратить, ну не то, чтоб потратить, а применять в другом месте уже». «А если я просто гений продаж?» «Продавать я умею сам. Поеду и продам почти что угодно, ну, образно. Естественно, как бы не настолько у меня завышена самооценка, я считаю, что она у меня адекватна».*

Что особенно важно с точки зрения нашей основной темы, Виктор приветствует гибкость в своей жизни и на работе, но хочет такую гибкость, которую он сам для себя выбирает и сам контролирует. Он не признает неоправданное подчинение: *«Я, видимо, в какой-то степени не устраивал, я тот, который не всегда подчиняется так, как хочется. Типаж моего дистрибьютора, скажем так образно, царя – все должны в ножки кланяться. Я так не умею, не хочу и не буду». «Он меня хочет погнуть, а мне это не надо вообще».*

Поскольку Виктор посчитал, что в сфере торговли достиг уже потолка, он решил *«реализовать себя как управленца»*: *«Здесь мне реализовываться не в чем, по большому счету. Но мне, ну то есть, наверно, можно в принципе, совершенству нет предела. Я не хочу сказать, что это предел, но мне просто дальше не интересно. А сейчас я, как бы оставаясь в сфере торговли, просто полно других функций, мне нужно научиться в процессе работы управлять людьми. Таким образом управлять, руководить и организовывать мотивировать их на собственные достижения». «Меня сейчас в плане личном, кроме денег, интересует именно реализация себя как управленца, как лидера команды, как лидера группы, как человека умеющего, или как человека, который должен повести за собой, вдохновитель идей и так далее, и так далее, и помочь людям реализовать свои возможности. Мне вот сейчас это интересно в этой работе, которой я занимаюсь, потому что я думаю, я, наверное, не всегда, не всегда я буду заниматься на этой должности, на которой сейчас, мне захочется потом дальше двигаться».*

Все время двигаться дальше – это основная линия поведения Виктора, причем не только на работе, но и в жизни вообще. *«Раскрытие способностей, возможностей... это дело всей жизни, на самом деле. Вот и просто работа в том числе, так называемая работа, пошел на работу, это часть нашей жизни, вот».*

Вот поэтому ему так легко менять работу, легко справляться с гибкостью, с ненормированным графиком или даже с работой без контракта. Главное для него – реализоваться и, конечно, заработать (*«денег мне надо много»*). К его нынешней работе, как и к прежней, полностью подходит определение гибкости: контракта (*«пока»*) нет, круг обязанностей *«никак не прописан»*, работодатель находится за границей и общается с ним по телефону или по электронной почте, работа напряженная (надо продвинуть новую марку на уже переполненный рынок, создать с нуля свою команду). Кроме того, необходимо много ездить, в том числе и по другим регионам, много общаться, в том числе с незнакомыми людьми. Да и перспективы весьма туманны. Однако это все Виктора устраивает. То, что работодатель далеко: *«Так это еще лучше, больше свободы действий»*. То, что надо все создать с нуля, это интересное «пари»: *«Пока хлопать в ладоши еще рано, потому что только началось это все. Тем более новый бренд. То есть, грубо говоря, поле моей работы, как раз активные продажи и агрессивные продажи. Мы и так пришли на затоваренный рынок. Пришли еще с новыми марками, говорим: опа, ребят, еще один игрок на этот кусочек пирога, короче... претендует... Вот такая у меня задача!»*

Перспективы, прежде всего, от него лично зависят, а не от работодателя: *«Я о далеких перспективах, может быть, даже не спрашивал»*. А уж общаться с новыми людьми – это для него одно удовольствие: *«Я считаю себя очень коммуникабельным, и, скажем так, ну до этого у меня в жизни практически, я не знаю насчет врагов, както особо не могу сказать, может быть, не совсем всегда сладко, но, как правило, я с людьми вообще очень легко контактирую... хотя имею свое мнение. У меня есть просто варианты, ну не приспособиться, а варианты найти ключики»*.

Особенно примечательно, что конкуренция его совершенно не пугает, а, напротив, вдохновляет. Его особенно интересует мнение конкурентов насчет себя: *«Ну, я говорю про представителей одной из компаний, самого ближайшего моего конкурента по объему продаж, остальные, которые сильно от нас отставали, меня, собственно, и не особо интересуют»*. *«Мы часто общались с моими конкурентами по прежней работе, ну можно сказать, уважали и удивлялись моим хорошим результатам, ну потому что мы в своем поле, мы вышли на первое место. И они же, эти мои конкуренты, будучи моими друзьями фактически, такая интересная, сложная такая комбинация, да. Ну, то есть если хватает цивилизованности, то можно быть и конкурентами, и друзьями, на мой взгляд...»*

Друзья – это тоже конкуренты, «неудачники» Виктора не интересуют. Такое впечатление, что жизнь ему представляется в виде постоянной борьбы, конкуренции, соревнования, гонки. В конечном итоге, между защищенностью и свободой, даже с риском подвергнуться произволу, он выбирает свободу: *«Ну, честно сказать, я больше склонен, для меня лично важнее свобода. Потому что, если будет произвол, тот, который будет меня не устраивать, я просто уйду и найду другое себе место работы»*.

Гибкость не сломает Виктора, она для него – необходимый вызов жизни. Он несколько раз подчеркнул, что ценности у него есть и не исчерпываются получением прибыли: *«Мечтания мои не сводятся только к одним деньгам, вот в чем дело»*. Среди основных ценностей он назвал: (1) свободу и утверждение своей индивидуальности: *«Мне бы хотелось создать свои ценности, наверное, я буду создавать ценности для нашей команды. То есть, чтоб установился общий язык. Но каждый должен остаться индивидуальностью, он не должен быть, на мой взгляд, до конца винтиком и шпунтиком»*; (2) общую культуру и человеческое общение: *«Эти вещи абсолютно связаны с бизнес-культурой, то есть с культурой в широком смысле этого слова. Эрудированность и так далее, и вообще интересы к каким-то вещам в жизни, кроме своей работы. На мой взгляд, профессионал тот, который хорошо знает одно и он знает больше этого, потому что в сфере общения с людьми все строится, на самом деле, на личных отношениях»*; (3) харизму: *«Реальный руководитель, а не руководитель по должности – это лидер, который определенной харизмой обладает и который, скажем так... вот откроет двери для каждого из своих сотрудников»*; (4) открытость творчеству: *«самосовершенствованию, к поиску каких-то новых подходов и творчеству»*.

Отчасти, таким образом, преобразуя гибкость в ценность, Виктор защищает свой характер, укрепляет свой внутренний стержень, который строится на его уверенности в себе, наличии «внутренних ресурсов». Не страшно ему? Думается, что, несмотря на демонстративную самоуверенность, трещины бывают. Иногда становится страшно, и сам Виктор вскользь это признал. Но все же он подчеркивает, что намного предпочтительнее неопределенность, пусть даже сопровождаемая страхом и произволом, чем заранее расписанный и известный жизненный путь. *«...Мне бывает страшно, но я уверен, что я найду [работу]. Я уходил в никуда, образно, несколько раз, я находил себе работу. Ну, лично я могу сферу работы в принципе даже сменить, то есть, по большому счету, я не связываю свои надежды там с определенной компанией или еще с кем-*

то. Я просто знаю, что этот произвол есть, я готов с ним уживаться, вот и все. А вечный контракт, тоже что-то не по мне, потому что я знаю, когда мой друг, ну даже не друг, знакомый, рассказывает мне, как он там уехал, вот десять лет как в Канаду. А был здесь таким битломаном, там меломаном, с длинными волосами в кожаной куртке ходил, в Инязе учился, вот он мой ровесник. А потом он уехал в Англию просто, потом перебрался в Канаду работать, а сейчас работает там каким-то электриком, получает какие-то очень хорошие, приличные деньги в долларах, и рассказывает о том, что у него настолько все расписано, что он знает, что через три года он получит новую должность. Он перестанет быть синим воротничком и станет белым. Еще через три года он возьмет новую ссуду и переедет в новый дом, а еще, еще, еще и еще через несколько лет он даже знает, где у него будет место на кладбище, и сейчас он за это уже платит деньги. Я, извините, вот это не по мне, честно сказать».

«Адаптированные гибкие». В отличие от тех, кто добровольно или поневоле выбрал стратегию гибкости, некоторые работники, в первую очередь молодые люди, просто адаптируются к реальным условиям, как бы ее не замечая и не ощущая особого воздействия на свой характер (в трактовке понятия Сеннетом). Их можно назвать «адаптированными гибкими». Гибкость для них в порядке вещей, преобразовалась в «практический смысл», по терминологии Пьера Бурдье.

Пожалуй, к этой категории можно отнести тех, кто являются гибкими вследствие персональной пластичности и/или нестабильности условий жизни, которых все полностью устраивает, а также и тех, кого устраивает далеко не все, но они не видят возможности или необходимости что-либо менять. Иными словами, «адаптированными гибкими» являются люди, которые смогли приспособиться к существующим правилам без заметного ущерба для себя. Кто же они такие?

Данный стиль оказался особенно свойственен молодым людям, для которых в современных условиях устроиться на работу – потребность скорее материального свойства, необходимость встать на ноги. Они охотнее, чем «опытные» люди, соглашаются на любую работу, многие не особенно задумываются о своих перспективах и не строят долгосрочные жизненные планы.

Что сразу бросилось в глаза – так это отсутствие определенных требований к работе, работа воспринимается как необхо-

димость, причем критерии ее выбора не улавливаются. Вот что думает одна из продавцов: *«...просто, куда меня взяли – я из этого исходила. Кому бы я могла подойти на какую-то должность...»* Характерная черта таких работников – неуверенность в себе и заниженная самооценка. В частности, признавая, что занимаемая ею должность, ниже ее квалификации, что она могла бы быть хорошим специалистом в другой области, эта работница дает следующее оправдание сложившейся ситуации: *«Я вообще по образованию какой-то такой вот бухгалтер. Но дело в том, что бухгалтерской я, конечно, не хотела, и, конечно, с моим опытом меня бы никто не взял»*. Ключевым в таком восприятии реальности является именно то, что молодые люди испытывают неуверенность в своих способностях, они не уверены, что смогут их реализовать. При этом у них нет определенных противоречий с их внутренними установками: работа не по специальности, ниже полученной квалификации – это всего лишь один из берегов, к которому причалил их плот, а впереди – долгий путь. Отсутствие долгосрочных планов, ориентации на длительную связь с данной организацией – вот что позволяет им быть гибкими и не испытывать при этом «ломки характера»: *«Знаете, я вижу, что на этой работе, конечно, я не смогу работать до 30–40 лет. Я знаю, что, может быть, я проработаю здесь, может быть, 3–4 года и пойму, что приносить размеры [то есть подбирать для покупателей размеры одежды] – для меня уже все, не мой статус. И буду уже себе искать работу в другой области»*.

Подобная недолгосрочная ориентация позволяет работникам лояльно относиться к вызовам гибкой организации, в частности, к ее «сгибающим» практикам, выстраивающим «ритм жизни»: *«Вы знаете, здесь, вообще, с нашим графиком... Скажу вам откровенно, вообще ничего нельзя делать, даже планировать ничего. Потому что вообще у нас два выходных. Но может быть и такое, что один выходной или полвыходного... Поэтому, конечно, ничего нельзя планировать. Поэтому хотелось бы, конечно, больше стабильности, то есть чтобы я знала, например: среда, пятница. А так я думаю: "Ну, будет... А может и не будет..."»*. И даже в условиях такой «временной неопределенности», более того, в условиях ущемления трудовых прав (десятичасовой рабочий день, плавающие выходные, которых может и не быть), работники не выказывают недовольства.

Одна из проблем – трудовой коллектив. Адаптация к гибкости бросает вызов существовавшим представлениям о «близких отношениях на работе»: *«Ну, коллектив у нас нестабильный. То есть у нас не бывает так, что очень много времени у нас все одно и то же. То*

есть вроде как-то немножко сформируется коллектив, и в то же время происходят какие-то события, или кто-то, может быть, уезжает, или, может быть, в другой магазин. То есть нельзя привыкать ко всем, всегда чтоб было одно и то же». «Адаптированная гибкость» в данном случае не вызывает ощущения дискомфорта – осознание сложившейся ситуации и принятие подобного «непривыкания» вполне позволяют работникам адаптироваться, а отсутствие ориентации на долгосрочное пребывание на одном месте работы создает определенную направленность на непостроение «сильных связей» на рабочем месте. В целом, для подобной адаптации к гибкости характерна определенная жизненная философия – поведение строится на следующих принципах: (1) *«могло быть, конечно, и получше, но, с другой стороны, хуже тоже могло быть...»*; (2) *«конечно, можно... но лучше не стоит...»*.

Стратегия адаптации, характерная для гибких организаций, заключается в следующих моментах: *«в принципе можно отклониться от выполнения инструкций...», «в принципе можно обратиться с просьбой об изменении круга обязанностей...», «можно попробовать оспорить решение руководства...», но «...может быть, мы и можем, но знаем, что потом это... лучше не влиять. Поэтому как что есть, так пусть и будет»*. С одной стороны, работники ощущают некоторую степень дискомфорта, им хотелось бы что-то изменить, принять какое-то участие в организации их собственного трудового процесса. С другой стороны, у них нет уверенности, что это будет иметь успех, что потом не станет хуже.

Отличительной особенностью данного типа адаптационного поведения является осознанное принятие сложившейся ситуации: «Я здесь ненадолго, так зачем что-то изменять? Как есть – так хорошо». Одна из работниц торговли так описывает свою трудовую позицию: *«Вот как я продаю, знаете, я ничего, никаких даже знаний дополнительных не черпаю, и сама не пытаюсь что-то где-то... Нет, вот как все есть, так все у нас и идет по накатанной дороге идет. То есть, нет у меня карьерного роста, я сама его и не желаю, ничего для него не делаю...»*

Желание стабильности, спокойствия и уравновешенности, бесконфликтности в сочетании с отсутствием привязки к организации, долгосрочных целей, связанных с этой организацией, неуверенность в собственной востребованности – вот что склоняет молодых работников, главным образом в начале трудовой

карьеры, идти по пути «послушной гибкости», основной принцип которой: *«Я буду работать там, куда меня возьмут»*.

Тип — «бойцы несгибаемые». Набор портретов не был бы полным без еще одного — «несгибаемых бойцов». Их крайне мало, но они все-таки есть. Это те, кто на неопределенность, незащищенность, произвол руководства, конкуренцию, индивидуализацию отвечают солидарным «мы». Более всего этот тип реализует себя в профсоюзах, причем не в традиционных патерналистского типа, а в профсоюзах, созданных ими же «снизу» для коллективной защиты. В нашем исследовании мы обнаружили всего лишь один такой случай — в крупном торговом центре столицы.

Когда магазин открывался, пять лет назад, все было очень хорошо: набирали команду активных работников, они своими силами многое делали еще до открытия магазина (это продолжалось чуть ли не полгода); были хорошие взаимоотношения с руководством, постоянно устраивались корпоративные вечеринки, работники получали хорошие подарки к праздникам; все сотрудники с оптимизмом смотрели в будущее и чувствовали, что делают общее дело. У них была хорошо оборудованная комната отдыха с кофе и закусками.

По прошествии лет трех после открытия магазина ситуация стала портиться, сменилось руководство и тут же сотрудников, по их собственным словам, «прижали» (*«стали деньги выжимать, а потом уже стали народ прессовать»*). Из «знаков внимания» остался лишь полусломанный автомат с водой и редкие поздравления по праздникам. Корпоративный дух заметно стал падать, усилился контроль. Теперь работникам часто делают выговоры за малейшие оплошности (нельзя курить, разговаривать по телефону, нельзя просто соблюдать регламент, надо делать «больше»). На обед отводится все меньше времени, и даже если работник использует только отведенное время, считается, что это плохо, поскольку он *«не старается»*. Нельзя уходить сразу по окончании смены — надо помогать следующей. Необходимо приходить за полчаса до начала работы, иначе ты «плохой» сотрудник. Все это дополнительное рабочее время, разумеется, не оплачивается. Как и можно было ожидать, работники не склонны придерживаться этих правил, отсюда приличная текучка.

Одна работница, еще до вопросов интервьюера, начала рассказывать, как ей все это не нравится, как она хочет уйти, как обидно, что не реализуются ее ожидания, в какой она депрессии от всего этого и как в ней растет чувство неуверенности в собс-

твенных силах. На вопрос о том, общее ли это самоощущение у них на предприятии, она сказала, что многие разделяют его, особенно из тех, кто работает не первый год. Новых сотрудников все более или менее устраивает — просто потому, что они не видели, как было раньше и считают такое положение вещей нормальным (они же и относятся к «адаптированным гибким»).

Именно на волне всех этих преобразований и роста недовольства возник профсоюз — как гром среди ясного неба (по крайне мере, для руководства, которое никак не ожидало такого сопротивления). Возглавляет профсоюз его создатель, молодой человек (назовем его Илья), чья отличительная черта — железный характер. Он молодой, но не юноша, за плечами уже приличный рабочий и жизненный опыт: был лаборантом в сельскохозяйственной лаборатории, потом закончил Тимирязевскую академию, по специальности — агроном. Затем поступил в аспирантуру. Работал сначала грузчиком, потом один год в цветочной фирме и с ноября 2003 г. в этом торговом центре, фактически с самого его открытия.

Высшее образование, прежний опыт работы, высокая оценка своего профессионального уровня, а также чувство собственного достоинства хорошая почва для выбора стратегии организации коллективного сопротивления. Собственно, для самоутверждения на этом предприятии есть лишь два способа. Их описывает Илья: *«Ну, вначале я думал, что впоследствии, может быть, стану руководителем [отдела]. Потому что я же по этой специальности учился. Думал, может быть, поднимут. Это реально подняться. Но надо стараться подлизаться. Подлижешься, подмажешь. Будешь на кого-нибудь доносить, тогда поднимешься. А я не готов вот, таким образом»*.

И он выбрал альтернативный путь, где два принципиальных момента: с одной стороны, соблюдение четких правил и правовых норм, с другой — противопоставление «они» — «мы» (то есть выбор коллективного, а не индивидуального).

Что касается первого, то установление четких правил — это как раз одна из основных целей вновь созданного профсоюза[1]. Чуть ли не первым делом профсоюз обратился в прокуратуру, чтобы та оценила законность правил внутреннего распорядка (а прокуратура дала предписание, что эти правила должны быть

[1] Профсоюз объединяет работников сферы услуг нескольких небольших предприятий.

приведены в соответствие с «Кодексом законов о труде Российской Федерации»). Профсоюз возник, когда встал вопрос о незаконном увольнении одной сотрудницы, которая не захотела подчиниться и «писать заявление по собственному желанию». Профсоюзный комитет подал в суд и выиграл дело. Следующим шагом, по словам Ильи, будет заключение коллективного договора, который пока отсутствует: *«По идее, мы должны выполнять должностную инструкцию. Все по ней. Но получается по факту. Он скажет – убери вот это там-то. Идешь и убираешь. Убери мусор – убрал мусор. А обязательства работодателя вообще не зафиксированы. И прокуратура отметила это в протесте в этом и сказала, что в должностной инструкции не указано, какие обязанности у работодателя. И их обязывают писать это». «Жесткость должна быть определенная».*

Сам Илья требует, чтобы отношения между профсоюзом и руководством соответствовали четким писаным правилам. Он, например, гордится тем, что *«их обязал написать мне письменный ответ, чтобы был документ».*

Илья четко дистанцируется от руководителей как высшего, так и среднего звена: *«Если меня тронуть, я сразу отвечу», «Я был хорошим работником, стал плохим, да и ладно».*

Вот каким образом он характеризует руководителей: *«Директор радуется, по-моему, только продажам и чтобы был порядок. А то, что остальное – это его вообще не волнует. Хоть ты там сдохни»; «...руководители низшего звена тоже ведут себя неадекватно. Подхалимы и так далее»; «Вон за одну женщину взялись одни, и сейчас ее мордуют и хотят убрать».* Кроме того, они могут *«просто так»*, потому что им кто-то *«не нравится», «уволить, турнуть».* Они *«мстят»*, заставляют работников *«доносить друг на друга».*

Руководителям он противопоставляет сплоченный коллектив: *«Это хорошо для них [начальства], а для нас это плохо»; «Коллектив – это очень важно. Когда в коллективе трения – это хорошего ничего не происходит»; «Хороший коллектив, это чтобы каждый был друг за другом», «Чтобы взаимовыручка была, чтобы помогали друг другу, чтобы заменяли. Я помогаю»; «Сейчас борьба идет за людей».*

К сожалению, осознано ли, неосознанно, но руководство тоже понимает, что ключ к эффективной коллективной защите как раз лежит в сплоченном коллективе, и все делает, чтобы разлагать коллектив – по известному принципу «разделяй и властвуй». А если часть коллектива (Илья говорит, что половина, но наши собственные наблюдения позволяют в этом сомневаться) поддерживает профсоюз, большое количество сотрудников счи-

тают, что *«от профсоюза будет только хуже»*. Иными словами, большинство исходит из того, что «мы» все равно не в силах что-то сделать, так что уж лучше каждый за себя. В результате картина солидарности работников, как ее рисует Илья (да и не только он один), далеко не благостная: *«Сослуживцы сложные. Там народ, вообще, не лучший»; «Многие просто доносят – она то-то не сделала, он то-то не сделал»; «Климат жутко отрицательный»; «Коллектив позорный»*. Практики доносов друг на друга и отсутствие взаимопомощи подтверждаются словами других сотрудников, так что руководство явно преуспело в своей стратегии раздробления коллектива и маргинализации сотрудников.

Сказывается не только слабая солидарность и неверие в коллективные силы, но и боязнь увольнения, поскольку работникам прямо говорят, что, если они вступят в профсоюз, им грозит увольнение (*«Кто в профсоюзе – тем смерть!», «Военные действия с профсоюзом»*). Поэтому мало кто осмеливается вступить в него, несмотря на первые успехи профсоюзной деятельности. Люди, если они откровенно не борются с профсоюзом вместе с начальством, в большинстве своем пассивно и боязливо наблюдают за ним: *«Мне говорят, лучше ты сам мордуйся, а мы посмотрим!»*

Но Илья и его единомышленники не сдаются. Они продолжают борьбу (*«за людей»*) и пытаются сплотить коллектив, раздавая листовки, распространяя информацию о судебных победах и т.п. При этом они мотивированы не столько чувством самопожертвования, сколько чувством собственного достоинства. По терминологии Сеннета, профсоюзные активисты отстаивают свой характер. *«Я стал чувствовать себя защищенным после создания профсоюза. Как я только создал его, я раньше чувствовал себя не защищенным... А сейчас ко мне на пушечный выстрел вообще никто не подходит. Я настолько свободно работаю – никаких проблем. Вот именно я, как председатель. И другие профсоюзные активисты. Больше к нам никто не подходит. Нас даже боятся из руководства.* <...> *Сейчас мне стало очень комфортно. Потому что они боятся меня, вот только из-за этого. Они знают, чуть что, я обращусь и к начальству, и куда надо обращусь. Поэтому они меня опасаются. Не боятся, но опасаются». «Я удовлетворен от того, что мы сделали, морально удовлетворен... Просто у меня это... экстаз. Потому что меня воспринимают, как личность, нравится им или не нравится, но воспринимают.* <...> *По крайней мере, уважение какое-то есть»*.

Заключение

Мы использовали понятие флексибильности, во-первых, не в строго научном (как это трактуется в социологии труда и менеджменте) и, во-вторых, в «культурно связанном» смысле, то есть как это проявляется в российской практике. Скорее всего, описанная выше гибкость есть не что иное, как произвол работодателя. Неформальность во взаимоотношениях руководителей и подчиненных в странах ЕС ограничена тем, что личные договоренности закрепляются документально (фиксируется особый график работы и т.п.). На российских предприятиях действует унаследованное от советского прошлого правило поведения начальника: «Я тебе разрешаю, помни мою доброту».

Обращаясь к терминологии Р. Сеннета относительно коррозии характера, мы стремились показать, насколько в современной российской действительности наемный работник способен или не способен отстоять свои интересы, свой «характер». Сеннет связывает проблему с преимущественно технологическими и глобализационными процессами, которые превращают квалифицированного работника в винтик бездушного механизма, бросают его на произвол обстоятельств. Российский работник также брошен, но по иной причине: он еще не идентифицирует себя с особой общностью наемных работников в роли солидарно действующего перед лицом администрации работодателя. Российские законы в отношении его прав и тем более контроль за их исполнением далеки от совершенства.

В этой ситуации (контексте), как мы видели, на первый план выступают персональные особенности людей. Наиболее эффективный способ защиты своего характера, ценностей и личностных принципов – утверждение местоимения «мы» в смысле отстаивания прочности социальных связей, взаимной помощи и солидарных установок. В сфере труда традиционная форма воплощения в жизнь этих установок – профсоюз и коллективное сопротивление тем управленческим решениям, которые подвергают работников «коррозии характера». Другие стратегии тоже могут спасти работника от полной потери самого себя[1], но только до определенной степени. Даже у «гибких победителей» – самого успешного типа – остаются некоторые опасения, и чувство страха посещает их время от времени.

[1] К. Маркс называет это «самоотчуждением личности».

При такой жизни, какую проживает, например, Виктор, любой крупный «инцидент» (болезнь или старость, чреватые риском остаться «никому не нужным») легко может привести к ломке характера.

Другие описанные нами типы стратегий сохранения характера – всего лишь полумеры и полузащита. Они не позволяют человеку сполна ощутить себя личностью на своем рабочем месте, хозяином своей жизни.

Дидактическая врезка

Опыт соучастия в разработке программы и коллективном обсуждении полученных данных, но особенно полевая практика не только обогатили студентов профессиональными знаниями и навыками. Они «почувствовали» свою профессию и даже полюбили ее.

Иван Милых: «Особо интересной мне кажется именно полевая работа. Как-то раньше при словосочетании «полевая работа» я совсем не вдохновлялся, а сейчас очень даже мобилизуюсь… Сколько нам говорят всего полезного и нужного, но всё это невозможно осознать, пока ты сам не ощутишь это на себе».

Студенты отлично защитили свои дипломные проекты, трое из четырех поступили в аспирантуру.

Список литературы

1. *Аширов Д.* Теория трилистника, или лизинг персонала // http://www.elitarium.ru.

2. *Барсукова С.Ю.* Неформальная экономика. Экономико-социологический анализ. М.: ГУ-ВШЭ. 2004.

3. *Бауман З.* Возвышение и упадок труда // Индивидуализированное общество, М.: Логос. 2002.

4. *Бек* У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция. 2000.

5. *Бочаров В.Ю.* Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социол. исслед. 2001. № 7.

6. *Грановеттер М.* «Сила слабых уз» // Американский журнал социологии. 1973. Т. 78, стр. 1360–1380.

7. *Данилова Е.Н.* Изменения в социальных идентификациях россиян // http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-4-00dan.html

8. *Заславская Т.И.* «Неправовые трудовые практики и соци-

альные трансформации в России» // Социол. исслед. 2002. № 6. С. 3–17.

9. *Заславская Т.И., Шабанова М.А.* Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда // Куда идет Россия? М., 2002. С. 137–147.

10. *Захорка Ханс-Юрген.* Брифинг по заемному труду в Европейском Союзе, Проект «Трудовое законодательство и арбитраж», EuropeAid/113649/C/SV/Ru.

11. *Захаров Н.Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социол. исслед. 2001. № 6. С. 67.

12. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после. М.: «Аспект пресс». 2003.

13. *Кабалина В.И.* Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН. 1997.

14. *Капелюшников Р.И.* Российская модель рынка труда. В кн.: Куда идет Россия? М., 2002.

15. *Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М.: ВШЭ. 2000.

16. *Кравченко А.И.* Социология труда в XX веке: историко-критический очерк. М.: Наука. 1987.

17. *Крупина Т.* Аутсорсинг – новая реальность кадрового менеджмента. 2006. http://www.seminars.ru/bnode/50/article/763/index.htm

18. *Магун* В.С. Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения, 1997. Вып. 2.

19. *Миронов А.* Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее. В: Персонал-Микс, 2005. http://www.personal-mix.ru.

20. *Нойнхеффер Г.* Новые формы управления персоналом – вызов для рабочего движения и общества в целом. Статья подготовлена для Международного исследовательского семинара «Влияние глобальных систем производства на стратегии профсоюзов, 10–11 мая 2006, Международный институт социальных исследований (ISS), г. Гаага, Нидерланды, организован совместно ISS, ILO-ACTRAV и GURN. 2006.

21. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.

22. *Патрушев С.В.* Институциональная политология: Современный институционализм и проблемы политической трансформации России. М.: ИСПИ РАН, 2006.

23. *Радаев В.В.* Четыре способа утверждения авторитета внутри фирмы // Социологический журнал, 1994. № 2.

24. *Радаев В.В.* Лекции 10 и 11 // Экономическая социология. Курс лекций. М.: Аспект Пресс. 1998.

25. *Радаев В.* Деформализация правил и уход от налогов в российской хозяйственной деятельности // Вопросы экономики. 2001. № 6.

26. *Рифкин (Джереми).* «Конец работы». Нью-Йорк, 1995.

27. *Сеннет Р.* Коррозия характера. Нск/М.: Тернды, 2004.

28. *Смирных Л.* Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России, Российско-Европейский Центр Экономической Политики (РЕЦЕП). Москва. 2005.

29. *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2. http://www.nir.ru/sj/sj/sj2–02tem.html

30. *Тукумцев Б.Г.* Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социол. исслед. 2001. № 7.

31. *Хлопин А.Д.* «Деформализация правил: причина или следствие институциональных ловушек?» // Полис. 2004. № 6. С. 6–15.

32. *Шанин Т.* Неформальная экономика. М.: Логос. 1999.

Глава третья

ПРАКТИКИ ОТНОШЕНИЯ К ЛЮДЯМ, НУЖДАЮЩИМСЯ В ПОМОЩИ

Проблема нашего субпроекта состоит в том, чтобы уяснить каковы стратегии формирования практик социального дистанцирования в современной России, являются ли такие практики отношения к исключенным группам традиционно российскими и насколько они испытывают влияние со стороны западных образцов отношения к социально-ущемленным? Нас интересовали не только сами границы исключения, не только практики исключения как депривации от ресурсов и практики изоляции социального субъекта, но и способы реакции самих субъектов на исключение, то, что называется практиками утилизации стигмы нетипичности [1].

В нашем субпроекте эта общая проблема эмпирически исследовалась на таком объекте, как ВИЧ-инфицированные, а также на различных группах «инаковых» в городском пространстве. Это люди, реально нуждающиеся в особом внимании и государства, и общества. В социологии эти группы принято относить к категории групп эксклюзии.

1. «Инаковые» в обществе схожих

Концепции «инаковости» или социального исключения были реакцией на возведение физических барьеров между ними и миром «нормальных». Анализируя эту проблему на примере безумия, М. Фуко обращает внимание на то, что образ безумца в европейском искусстве средневековья и Возрождения первоначально хранил в себе знаки священного избранничества, доставшиеся ему от прокаженного. Сумасшедших начинают изолировать только в позднем средневековье, причем в местах заключения, предназначавшихся ранее для больных проказой [2].

По Фуко, проказа породила ритуалы исключения, а чума, в свою очередь, породила дисциплинарные схемы по отношению к ним. Прокаженный попадает в практику отвержения и изгнания-ограждения, где он затерян в массе без каких-либо различий от других «ему подобных».

Заболевания выступают у Фуко, скорее, политическими метафорами, позволяющими реконструировать историю исключения, контроля и дисциплины. Практики контроля, возникшие в связи с эпидемиями чумы, породили, скорее, не массовое, бинарное деление между одними и другими, а множественные ритуалы и структуры надзора, интенсификации и распределение власти.

Декарт сводит безумие к безмолвию, не дает ему больше слова. Безраздельное воцарение разума, считает Декарт, сопровождалось полным разрывом отношений с неразумностью, безумец стал социально опасным типом. Разум утверждает себя через посредство власти государства.

Со временем, клеймение стигмой по живому телу, как когда-то в древней Греции, сменяется на социальную стигматизацию: стигма начинает означать не телесное проявление недостатков, а, скорее, социальное приписывание индивиду или группе атрибутов позора и бесчестья. В бесконечных вариациях стигмы, включая те, что имели в виду греки, остается все то же: «нормальные» убеждены, что человек со стигмой – не совсем человек.

Аналогия исключения с проказой станет еще более очевидной, если применить к анализу теорию стигматизации.

Границы исключения, возводимые сегодня, в большей степени символические, что отнюдь не делает их слабее. На смену рациональному контролю государства через заключение в темницы и принудительные работы пришли государственные программы, делающие отношения исключения легитимными.

Социальная природа исключения. Изоляция, очищение, избегание, наказание преступлений – вещи одного порядка, представляющие собой попытку систематизировать реальный опыт, придать ему порядок, осмысленность в соответствии с требованиями культуры, общества, стереотипов мышления и действий.

Ф. Паркин определяет исключение как «попытку одной группы сохранить и защитить свою привилегированную позицию за счет какой-то группы через процесс ее подчинения». Ответная реакция на действия по исключению называется узурпацией, подразумевающей, напротив, использование власти в

отношении вышестоящих групп. Исключение и узурпация – две основные формы коллективного способа действия одной группы против других претендентов на ресурсы и вознаграждения, называемое социальным ограждением (closure) [3].

Исключение реализуется в разнообразных практиках дискриминации и социального насилия и приобретает политический смысл, однако, не всегда распознается или воспринимается аналогичным образом всеми участниками социальной коммуникации.

Итак, социальное исключение, по нашему мнению, – это процесс депривации социальных субъектов от престижных, социально одобряемых ценностей. Он сопровождается стигматизацией индивидов или социальных групп, ведет к самоизоляции, маргинализации идентичности и отражается в паттернах социального поведения изолируемых.

Разнообразные практики социального исключения формируют ограничивающую среду, как в системе занятости, так и в сфере культурного потребления.

Стратегии исключения и идентичность исключенного. Фокусирование на практиках социального исключения является с нашей точки зрения, продуктивным подходом, ибо рассматривает исключение как процесс выработки и реализации стратегий, при помощи которых осуществляется вытеснение одних социальных групп или индивидов из сферы доступа к престижным ценностям, власти и другим ресурсам за счет других, а также при помощи которых социальные группы заявляют и отстаивают свои права на ресурсы и вознаграждения.

Распознавание социальных стратегий исключения осложняется тем фактом, что исключение может носить весьма разнообразный характер и разную степень выраженности – от регулирования доступа к тем или иным социальным возможностям до полной изоляции.

Но о нем можно судить по результату: по формированию *идентичности* исключенного, поскольку в группах исключенных происходит закрепление и культурное воспроизводство репрезентации «исключенной» идентичности, выработка устойчивого паттерна зависимости, неспособности адекватно реализовать свои социальные права.

Таким образом, нас будет также интересовать, как проявляется аспект социального исключения в организации жизненных историй, поскольку организация индивидуальных

биографий отражает социальную структуру как совокупность отношения и статусов с ее иерархическим порядком, неравенством в отношении доступа к ресурсам, которыми обладает социальная система.

Формирование границ исключения. Сфера корректного, нормального, разумного имеет границы и именно за счет них и существует. То, как на практике происходит классификация индивидов по признаку соответствия норме, демонстрирует способ воспроизводства этих границ, а значит, и самого общества.

Иное, нетипичное, другое — так люди очерчивают границу между собой и не-собой, убегая от чужаков, изгоняя их из «нашего» мира, но, одновременно, нуждаясь в них для собственной идентификации, определения себя посредством отличения от того, чем мы *не* являемся.

Если не распознать, не расколдовать эти требования тождества как сконструированные социально, то очень легко принять их за «естественные» нормы, стало быть, универсальные, неизменные, заданные раз и навсегда.

Социальные институты сегодня все чаще трактуются как организаторы информации, причем, чем более институты кодируют ожидания, тем с большей эффективностью контролируется неопределенность.

Процесс установления и утверждения, воспроизводства и легитимации нормативных границ, «нормализация», осуществляется в совокупности разнообразных практик исключения, срабатывающих на всех уровнях: от образцов повседневного взаимодействия до социально-политических программ и научных публикаций. На фоне этих общих для каждой культуры практических навыков развиваются идеологии и ценности профессиональных и иных сообществ.

2. Проблематика социального исключения в отечественной литературе

Ряд отечественных авторов рассматривали национальные особенности механизма дискриминации в России. Так, И.А. Голосенко [4] в исторической перспективе исследовал российское нищенство как специфически организованный социальный институт и субкультуру, основанную на морали христианской

благотворительности. В основе нищенства, по мнению Голосенко, лежит традиционный для России моральный принцип терпения как онтологическая составляющая культуры воздержания и самоограничения. На нем основывалось и общественное отношение к социально исключенным.

Однако в послереволюционный период в этой модели произошли существенные изменения, связанные с государственной политикой, в частности, например, с политикой пространственного (географического и, как следствие, социального) изолирования «инаковых».

Культурные параметры отношения к исключению в современной России рассмотрены в работах С.С. Ярошенко (отношение к бедным) [5] и И.Н. Тартаковской (гендерные стереотипы и стили жизни) [6]. В исследовании Т.А. Добровольской и Н.Б. Шабалиной отмечена нетерпимость российских респондентов по отношению к самой идее сосуществования с нетипичными людьми. Респонденты высказали отрицательное отношение к тому, чтобы инвалид был их родственником (39%), соседом по квартире (37%), начальником (29%), представителем органов власти (27%), подчиненным (22%), учителем ребенка (20%), коллегой (14%), соседом по дому (10%), одноклассником ребенка (9%)[1]. Другие исследования демонстрируют, что терпение как составляющая милосердия и гуманизма ценится в постсоветской России все менее. Так, исследования Н.И. Лапина демонстрируют изменения в структуре базовых ценностей россиян за период с 1990 по 2006 гг.: если в 1990 г. традиционная ценность *самопожертвования* находилась на 8-м месте среди четырнадцати базовых, то в 1994 г. она опустилась на 11-е место, а к 2006-у она еще ниже опустилась в этом списке, все более уступая таким модернистским ценностям, как независимость и инициативность.

Иная ситуация в европейских странах. В 1994 г. проведен опрос 135 российских и 98 иностранных (США, Канада, Австрия, Германия) респондентов — студентов, преподавателей и сотрудников университетов. Межкультурное исследование С.А. Завражина показало, что лишь половина российских рес-

[1] В 1991 г. ими проведен опрос 120 респондентов, представляющих гуманитарную интеллигенцию (сестры милосердия, обучающиеся в православном училище; ведущие исследователи, занимающиеся проблематикой социальной защиты).

пондентов высказалась за оказание помощи психически неполноценным людям (44% считают, что таких людей следует изолировать, 2% — ликвидировать, 2% — игнорировать), в то время как среди иностранных респондентов никто не поддержал идею ликвидации, изоляции или игнорирования людей с ограниченными возможностями, а 98% высказались за оказание им помощи[1].

Аналогичны различия и в отношение к нищенству. В России оно сходно с отношением к «психически больному» по критерию дистанцированности и по восприятию его как «нетипичного», «непонятного». По этим данным, в России в ситуации «подаяния» подающий стереотипизирует образ нищего и атрибуцирует причины нищенства внешним факторам: плохая государственная политика, социальные катаклизмы, а самого нищего наделяет стандартным набором негативных качеств, функционирующих в общественном мнении [7]. Вместе с тем, согласно международным сравнительным данным, в Чехии, например, преобладающим является доверительное отношение к нищему, индивидуализация его восприятия как «человека, случайно попавшего в сложную жизненную ситуацию». В России та же самая группа обобщенно воспринимается как тесно связанная с криминальной средой. Здесь опрошенные чаще испытывают недоверие к нищим, приписывают им качества лживости, обмана и притворства. Такого рода стигматизация призвана служить оправдательным мотивом для отторжения людей, с существованием которых большинство не желает смириться по тем или иным причинам.

3. Теоретическая экспликация проблемы

Итак, мы рассматриваем социальное исключение как процесс депривации социальных субъектов от престижных, социально одобряемых ценностей, сопровождающийся стигматизацией индивидов или социальных групп, ведущий к самоизоляции, маргинализации идентичности. Последнее означает, в частности, закрепление образцов культурного воспроизводства и репрезентации идентичности исключенного.

[1] Данные цитируются по книге М. Бутовской [7].

Практики исключения понимаются как процесс *выработки и реализации стратегий*, при помощи которых осуществляется вытеснение одних социальных групп или индивидов из сферы доступа к престижным ценностям, власти и другим ресурсам, в том числе символическим.

Более конкретно и содержательно – это *практики, направленные на дискриминацию и социальное насилие* со стороны властного большинства, что не всегда в обыденной жизни может распознаваться всеми участниками социальной коммуникации как дискриминация.

За исключением всегда стоит *система распределения власти* в различных ее символических модификациях (например, система распределения социального пространства).

Естественно, социальное тождество или исключение формируется и фиксируется социальными *институтами*. Именно они как *организаторы информации* осуществляют контроль над ситуацией вплоть до социально-политических программ и разных форм публикаций, вплоть до научных. Но, с другой стороны, процесс утверждения, воспроизводства и легитимации нормативных границ, «нормализация», осуществляются в совокупности разнообразных обыденных практик социального исключения, срабатывающих в разных паттернах обыденного социального взаимодействия.

Процессы и явления, доступные изучению и наблюдению. В программировании исследования эти концепции и размышления отразились в формулировке основных понятий и критериев социального исключения.

Формы социального исключения многообразны. В научной литературе и современных исследованиях рассматриваются в основном следующие возможные современные сферы и способы экономического, социального, правового исключения:

– исключение из системы производства (безработица);

– исключение из системы потребления (нищета);

– исключение из социального общения в семье, соседстве;

– исключение из системы образования (низкие шансы, система селективного обучения, профессиональные оценки медиков, педагогов, психологов);

– исключение из области принятия решений;

– исключение из сферы медицинского обслуживания (ограничение доступа к медицинским услугам).

Также многообразны массовидные группы слабо-ресурсных групп, которые могут стать объектом социального исключения: бедные; пожилые и дети; больные; инвалиды; семьи инвалидов; молодежь; дети-сироты; этнические группы.

Агентами исключения может быть государство в целом, местное сообщество, отдельные социальные группы и организации, группы, наделенные обычаями и традициями выступать носителями норм (например, старейшины).

4. Опыт исследования ВИЧ-инфицированных: самовосприятие и отношение к ним в клиниках и в среде сограждан[1]

Предметом эмпирического исследования стали механизмы социального исключения как совокупность дискриминирующих правил и практик отдельных социальных институтов (СМИ, учреждений социальной защиты, медицинских и образовательных учреждений) по отношению к ВИЧ-инфицированным.

Объекты наблюдения и методы получения исходных данных. Используется метод биографических глубинных интервью и метод фокус-групп при анализе социальной политики в отношении ВИЧ-инфицированных.

ВИЧ-инфицированные были избраны одним из объектов исследования по следующим соображениям.

[1] Полевой этап исследования проведен аспирантом ИС РАН А.Н. Андреевым в рамках программы по тестированию руководства и консультированию на ВИЧ/СПИД Детского фонда Организации объединенных наций (UNICEF) в России (UNICEF) и программы социального сопровождения организации «СПИД Фонд Восток-Запад». Интервью и фокус-группы с ВИЧ-положительными осуществлялись на правах анонимности. Социальный статус опрошенных сложно определить, поскольку большинство из них безработные. Были проведены также глубинные интервью с экспертами. Интервьюер договаривался с представителями государственных учреждений, используя стандартную формулировку: «...возможна ли беседа с Вами по проблемам, связанным с ВИЧ/СПИДом?». Важным на предварительном этапе организации интервью оказывалось позиционирование интервьюера как представителя международной гуманитарной организации «СПИД Фонд Восток-Запад». Отказов от интервью не наблюдалось.

Во-первых, как объект социального отношения со стороны доминирующего большинства она является сравнительно новой и не испытывает влияния старых (традиционных) тенденций дискриминации социально-незащищенных групп. Во-вторых, имеются возможности сопоставления отношения к ней в западных обществах и в России как основы для сравнительного анализа воспроизведения западных практик в контексте России.

Методика. Поскольку центральной задачей данного проекта было восприятие социального исключения с позиции самих исключенных, то его эмпирическую основу составили фокус-группы и глубинные интервью с самими ВИЧ-положительные, а также фокус-группы со специалистами из государственных служб, предоставляющих услуги ВИЧ-положительным (десять интервью, Санкт-Петербург, Москва, 2007 г.). Использовались также официальные материалы, законодательно регулирующие нормы и правила работы социальных служб.

ВИЧ-положительные остаются для общества малоизвестным и «чуждым» явлением и потому наиболее пугающим и вызывающим социальное отторжение. И.Б. Бовина, описывая ситуацию с ВИЧ/СПИД – инициированными в России, отмечает, что только к середине 1990-х годов стали предприниматься попытки по информированию о СПИДе и превентивных мероприятиях. Что же касается толерантного восприятия этих людей, здесь нам еще очень далеко от развитых стран Запада [8].

Эмпирические результаты свидетельствуют, что в настоящее время можно говорить о нескольких тенденциях в отношении к ВИЧ-положительным как групп эксклюзии[1].

Тенденция к закреплению изоляции социально исключенных в институциональных практиках. За последние годы на государственном уровне было принято значительное число постановлений в отношении ВИЧ-положительных, облегчающих их включение в мир «нормального». Однако на уровне повседневных практик продолжает существовать множество мифов, которые усугубляют их жизнь.

В случае ВИЧ-положительности человеку навешивается уничижительный ярлык «спидоносца, вичевого», и в государс-

[1] Термин ВИЧ-инфицированные не используется в лексиконе медиков и социальных работников. Употребляется термин «ВИЧ-положительные». В данной статье также используется термин «ВИЧ-положительные» во избежание дополнительной стигматизации данной группы научным сообществом.

твенных учреждениях ему на основании этого статуса просто отказывают в помощи, не рассматривая его ни как здорового, ни как больного. Говорит работник медицинского госучреждения: *«...Со спидоносцами работать? Работа эта вредная, контактировать с людьми, имеющими букеты заболеваний, это вредная работа, очень вредная работа... за нее надо очень дорого платить...»* (интервью 1: мужчина, около 55 лет, специалист по правам человека, практикующий адвокат).

Общей позицией опрошенных экспертов было стремление «обособить» ВИЧ-положительных, изолировать их в специально-отведенном пространстве, своего рода резервации: *«...во всех роддомах надо оборудовать специальные такие палаты»; «ВИЧ-инфицированный тоже имеет право на семейную жизнь... но с таким же ВИЧ-положительным».*

Другая стратегия государственных служб в отношении ВИЧ-положительных – это поиск оправдательных мотивов для неоказания им помощи («оправдательная» стратегия отнесения их к категории лиц, не достойных или не требующих социальной помощи). В результате такого отношения на практике эта категория просто «вычеркивается» из системы государственной помощи.

Такая мотивировка характерна, например, для работников служб социальной помощи:

«Мне сложно сказать, я с этой проблемой не сталкивалась, во-первых, но... вот из тех разговоров, которые велись директорами и прочими... то есть они считают, что это как бы проблема более обеспеченного круга людей, да? чем те, с которыми мы традиционно работаем... поэтому сложно что-то говорить... здесь скорее мы ориентируемся на принцип: будем решать проблемы по мере их поступления... пока вот такой массовой этой проблемы у нас нет получается... в контексте нашей работы» (интервью 2: женщина, около 43 лет, специалист по социальной работе).

Как видно из приведенного отрывка, во-первых, позиция данного эксперта сконструирована его институциональным окружением – «директорами и прочими», то есть является результатом корпоративной солидарности в стратегии различения и разграничения «своих» и «не своих» клиентов. Во-вторых, эксперт акцентирует внимание на материальном статусе клиентов социальной службы, происходит сегментация «полей социального неблагополучия»:

«То есть если разделить, вот, условно говоря, на какие-то поля, да? социальное неблагополучие с которым мы имеем дело – это социальное

неблагополучие чаще всего от бедности и от безысходности… то есть там… как бы.. ну скажем так… с какими-то… если говорить образно, то вот ВИЧ-инфицирование оно воспринимается как последствия каких-то излишеств, да? вот в жизни, да? то есть человек чего-то хотел и вот дохотелся, да? А здесь скорее вот… сжатость, да? ВИЧ-инфицирование… вот… что-то было вот… и последствия… разгул, скажем так… мы имеем дело с людьми, которые затюканные жизнью, скажем так» (интервью 2).

Ассоциации с понятием «ВИЧ-положительный» у информанта однозначные: это «либо наркоман, либо гомосексуалист, либо проститутка». С такими категориями социальная служба традиционно не работает. Если бедность «постоянных клиентов» в глазах информанта имеет моральное оправдание, то люди, живущие с ВИЧ, составляют категорию исключенных в силу предполагаемого праздного образа жизни («разгула») и негативные ассоциации с гомосексуалистами, проститутками, наркоманами.

Такое дистанцирование от ВИЧ-положительных усугубляется неосведомленностью и мифами о ВИЧ-инфекции на уровне повседневного сознания, проявляясь и в сфере семейных отношений (из материалов фокус-группы):

Мужчина-1: *Люди боятся просто… они чувствуют изгоями какими-то, они вот этого, наверное, боятся, что вот вдруг они сами станут вичевые* <…>

Мужчина-2:… *что, да, что их все отвергнут там… у меня тоже была такая реакция, за мной мама ходила, и все дверные ручки хлоркой протирала, это нормальная реакция взрослого, здорового человека… и вот этого люди боятся, боятся, что их тоже отвергнут…*

Подобная реакция отторжения в повседневности основана на отсутствии информации, а также политики «упорядочивания» социального исключения. В частности, отсутствуют необходимые классификаторы состояния здоровья[1]. Из-за этого рамки «нездоровья» постоянно расширяются, под эти рамки попадают категории граждан, которые необоснованно вызывают моральные паники и социальные волнения (например, ВИЧ-инфицированные, нищие — потенциальный источник заболева-

[1] Британский медицинский антрополог В. Скултанс, сравнивая системы здравоохранения Запада и России, отмечет, что в России отсутствуют подробные классификаторы болезней, что затрудняет дифференциацию больной/здоровый [9].

ний, частичные инвалиды и т. д.). При этом чисто медицинская концепция *больной/здоровый* превращается в политический дискурс *наш/не наш*, что усугубляет дискриминацию. Очевидным примером моральных паник по отношению к социально исключенным может быть общественное мнение о гомосексуалах и гей-парадах.

Формы символической стигматизации в риторике массового сознания. Напомним, что социальное исключение рассматривается нами как процесс, сопровождающийся символической стигматизацией индивидов или социальных групп со стороны ресурсных социальных субъектов (не в последней степени госслужащих и работодателей). Это выражается в риторике, презрительных метафорах, в манере общения, которые ведут к унижению человеческого достоинства и по существу – ущемлению прав таких групп людей вплоть до территориального группового вытеснения из больших поселений.

Когнитивные механизмы символической стигматизации действуют таким образом, что, когда неизвестное помещено в знакомые терминологические рамки, тогда становится возможным сравнение его с известным, а значит, отнесение к некоторой категории, путем приписывания «ярлыка». Ярлык (как, скажем, знак на заднем стекле автомобиля «начинающий водитель») становится руководством к действиям в отношении «стигматизированного».

Примером может служить интервью с представительницей отдела кадров завода «Мосшина», относительно трудовой дискриминации по полу (причем заметим, что в данном случае стигма навешивается женщиной)[1]. На ее взгляд, существуют должности, которые женщина на этом заводе занимать не может. *«Я считаю, что женщина не может быть, например, заместителем директора по производству. На ткацкой фабрике может, а здесь – нет. Ведь здесь не только надо знать производство, работу оборудования, людей, но надо и самому пройти через это снизу вверх. Таких дам у нас нет. Заместитель директора по гражданской обороне тоже должен быть мужчина. Заместителя директора по экономическим вопросам, правда, во время отпуска замещает главный бухгалтер – женщина, бюро материально-технического снабжения тоже возглавляет мужчина. У женщины голова не свободна, помимо работы она думает о семье, да и других забот много, обычно с работы она торопится домой, а муж-*

[1] Интервьюер Е.Ю. Рождественская.

чина может полностью отдать себя работе, у него все мысли связаны с ней, а других проблем меньше...».

На этом примере видно, каким образом в повседневной практике срабатывает механизм символического социального исключения по отношению к такой относительно недепривированной группе как женщины. Сначала описываются профессиональные пространства, потенциально закрытые для профессиональной карьеры женщин. Дальше приводится якобы логическая аргументация такого исключения (надо самому пройти снизу вверх), но затем идет когнитивное соотнесение субъекта (женщин-профессионалов) с совсем иной, негативно окрашенной стереотипной матрицей (женщина-дама), унижающей и дискредитирующей женщину как профессионала («дама» как тип, лишенный каких-либо профессиональных качеств). В результате формируется общий негативный стандарт представления о женщине, делающей профессиональную карьеру.

Аналогично происходит и маркирование ВИЧ-положительных, приписывание им неких позитивных или негативных эмоциональных статусов, разделение их на «плохих» и «хороших»: потребитель наркотиков эмоционально маркируется негативно, а случайно приобретший вирус ВИЧ-позитивно:

«Если наркоман... это совсем не жалко, если человека случайно заразили... стоматология... гинекология и другое... сочувствие и жалость очень сильна» (интервью 3: женщина, около 44 лет, специалист в пенитенциарной системе, работник медицинской службы).

Тенденция к расширению границ социального исключения. На сегодня к группам социальной эксклюзии относят не только страдающих медицински-фиксированной патологией (инвалиды, ВИЧ-инфицированные), но и отдельные социальные группы, номинально «приписываемые» к социально-депривированным общностям: некоторые этнические и слаборесурсные поло-возрастные группы (бедные женщины, больные дети), мигранты. В отечественной литературе в классификацию групп социально-исключенных попадают не только сами носители «клейма», но и их непосредственное окружение: «семьи инвалидов», «семьи ВИЧ-инфицированных» и т.д.[1]

Данные наших глубинных интервью свидетельствуют о том, что диагноз ВИЧ-инфицирования разглашается сотрудниками

[1] Эта тенденция отслеживается и по данным Е. Ярской-Смирновой на примере семей инвалидов.

медицинских учреждений. В результате формируется предвзятое, сверхосторожное отношение не только к самим пациентам, но и к их детям[1]. В то же время западная социальная политика ориентирована на сужение рамок социального исключения и спектра групп, относимых к категории «эксклюзии»[2], включение все большего числа групп социально-исключенных в пространство социально-нормального.

5. Социальная политика или политика социального исключения?

Официальный публичный дискурс социальной политики в отношении группы ВИЧ-инфицированных формируется в терминах «поддержания и расширения форм государственной помощи», а более конкретно в понятиях обеспечения *«доступа»* и *«качества»* медицинского обслуживания т.е. как расширение медикаментозной помощи больным СПИДОМ и ВИЧ-положительным. Вместе с тем, в официальных документах не содержится формулировки и совсем не ставится комплекс других проблем, связанных с *«информационной поддержкой» и «толерантным отношением к больным»*[3].

---

[1] *Модератор фокус-группы с ВИЧ-инфицированными:* А что разве где-то известен диагноз?

Мужчина-1: Да, детский садик… хотя бы детский садик.

Модератор: Там разглашается разве?

Женщина-1: Там разглашается…

Женщина-2: Не то слово…

Мужчина-1: Не то слово и реально… просто потом…

Женщина-2: Мне просто говорили… вы можете попробовать…

Женщина-3: Чаще всего просто невозможно устроить ребенка…

Женщина-2: То есть на каком основании… Они мне говорят: «Вы можете попробовать». – Но информация… но они сами говорят о том, что идет сопроводиловка… <…> ну очень странный момент, конечно, может быть данная поликлиника… но как-то они меня озадачили, тем, что вы можете попробовать… то есть я потеряла надежду куда-либо его устроить до школы…

[2] Вплоть до отождествления социального исключения только со слаборесурсными группами бедных.

[3] Данные получены в результате анализа официальных документов социальной политики в отношении ВИЧ-инфицированных (документы Общенациональной программы «Здоровье»).

Как следствие, повседневные практики работы социальных институтов (и прежде всего медицинского персонала) также демонстрируют этот перекос в сторону медикаментозного подхода к пациентам. Администрация поликлиник рассуждает о категории ВИЧ-положительных прежде всего в понятиях медикаментозной помощи — «доступа» и «качества» медицинского обслуживания.

Позиция же самих пациентов, представленная в их интервью, существенно отличается от позиции медиков. В формировании отношений с медицинскими институтами их больше всего волнуют понятия, связанные с нарушением/соблюдением их прав, что свидетельствует о том, что медицинские работники являются носителями социального исключения.

В этом отношении понятие «качество» и «доступ» наполняется для них совсем иным содержанием по сравнению с официальным дискурсом:

«Качественное для меня – это когда я прихожу, меня встречают с улыбкой, пытаются мне помочь, мою проблему рассматривают, отвечают на вопросы, когда меня что-то интересуют. А не качественно – когда сухо отвечают, да, нет, здоровы или больны, вот назначения, ни на что не ответят, без объяснений, без разъяснений, все – иди...».

Несмотря на то, что официально задача врачей — оказывать медицинскую помощь больным, значительно больше их клиентами оценивается моральная поддержка. Они не находят ее у специалистов, работающих в обычной поликлинике. Но практика взаимоотношений врач-пациент в СПИД-центрах демонстрирует более адекватный подход.

По этому критерию они различают три типа отношения к ним медперсонала:

— ответственное, понимающее, внимательное;

— высокомерное, халатное, пренебрежительное, недоверчивое;

— дистанцированное, боятся заразиться, осуждают, *«треплют языком»* (разглашают диагноз), презрительное (*«как червь, мокрица»*).

В этом плане различаются оценки трех категорий медперсонала: врачей общих поликлиник, врачей специализированных СПИД-центров и оценки среднего медперсонала.

О врачах общих поликлиник: ВИЧ-положительные клиенты отмечают, что тип общения с врачами может быть различен и многое зависит от личностных качеств конкретного врача, тип

общения может быть как эмоционально-позитивным, так и эмоционально-негативным.

О среднем медперсонале. По мнению пациентов, именно средний медицинский персонал (медсестры, нянечки) становится основным носителем обвинительной лексики по отношению к ВИЧ-позитивным. В их отношении присутствует две линии обвинительной лексики:

— стремление к изоляции пациентов: *«заразные», «сидите в своих спецблоках», «спидоносцы», «ходящие бактерии»*;

— стремление к унижению пациентов через лексические конструкции: *«брезгливое отношение», «отказываются ухаживать», «...ужасное просто было..., с врачами там все намного лучше, а вот медсестры, санитарки, отношение такое будто мы отбросы какие-то», «сами виноваты».*

Отношение врачей СПИД-центров опрошенные характеризуют совсем по-другому. Больные свидетельствуют об их следующих важных с их точки зрения характеристиках:

– Коммуникативные качества: *умеют общаться, не нагрубить, находят нужный подход*;

– Эмпативные качества: *умеют разговорить, «спросят как дела, по имени назовут»*;

– Эмоциональная поддержка: *чувствуешь поддержку, можно довериться, «здесь человеческого участия побольше, главное – участие человеческое, здесь как дом родной»; «Мы общаемся больше как коллеги... всегда по имени назовут, спросят как дела, даже домой звонят»...» «Когда первый раз пришла... меня спросили, как мне удобней, на «ты» или на «вы»...*

С позиции ВИЧ-клиентов более важным является не просто и не только медицинская помощь, но доступ к медицинскому обслуживанию как доступ к равным правам наряду со всеми и включение в пространство «нормальности».

Об этом свидетельствуют цитаты из глубинных интервью, характеризующие отношение ВИЧ-положительных к различным медицинским практикам в общей поликлинике и в СПИД-центре.

«Я в Центре обращаюсь ко всем врачам, я обращаюсь только в Центр. Отношения складываются как между коллегами. Я знаю, когда мне надо обращаться, тогда и обращаюсь, каждые полгода. Отношения очень хорошие.... Когда я прихожу, на приеме мы общаемся как врач с пациентом, а за дверь выходишь мы – коллеги. Положительный аспект врачей Центра, что к ним я могу обратиться с лю-

бой моей проблемой... Даже со стороны психологии..., могу сходить к психологу или психиатру. И меня поймут и успокоят. Главное, что могу проконсультироваться о каждой своей болячке. Они заботятся о своих больных, не как в поликлинике, ты ВИЧ-инфицированный, все иди в Центр, там лечись».

Из этих наблюдений и цитат видно, что проблема правовой и личностной дискриминации воспринимается пациентами существенно более остро, чем проблема чисто профессиональной медицинской помощи в рамках отношений врач-пациент.

Тот же морально-правовой аспект восприятия своего ущемленного положения демонстрируется и их отношением к формам внутригрупповой солидарности ВИЧ-положительных – группам взаимопомощи, которые стали создаваться в некоторых крупных городах.

Группы взаимопомощи. Эти самоорганизованные формы взаимопомощи представляются в глазах больных важным выходом из ситуации социального исключения и отвечают их глубинной потребности в солидарности:

«единственная поддержка, спасли от суицида, все свои»; «чувствую себя человеком, научили отстаивать права»; «спасли от одиночества»; «В каком-то плане... я могу благодарить диагноз за то, что он у меня есть... я достаточно многие вещи такие стала... для себя понимать, ... о правах пациента вообще не задумывалась».

В этом плане такие формы внутригрупповой солидарности являются способом формирования новой идентичности ВИЧ-положительного.

Надо отметить, что процесс формирования идентичности ВИЧ-положительного является сложным и противоречивым процессом. В ходе него больные преодолевают несколько болезненных фаз, начиная от шоковой стадии потери статуса «нормальности», до статуса «изгоя», самоизоляции и полного одиночества. И только некоторые представители этой группы формируют новую позитивную идентичность, связанную с вхождением в группу активистов и группы взаимопомощи. Из приведенных выше высказываний явствует, что формирование этой новой идентичности связано с осознанием и отстаиванием своих прав в группе «своих» перед лицом доминирующего нормального большинства.

Заключение

Сегодня намечаются позитивные сдвиги как минимум в законодательстве – готовятся законы, переопределяется статусы, открываются центры реабилитации. Но в массовом сознании сфера «социально-опасного» или «потенциально-опасного» постоянно расширяется и соотносится с разделением сограждан на *«наши» – «не наши» или «соцально-опасные»*. Результаты проведенного анализа свидетельствуют, что стигматизация как форма социальной депривации осуществляется не только на уровне общественного мнения, но и на уровне социальных институтов, непосредственно работающих с данными категориями граждан.

Список литературы

1. *Ярская-Смирнова.* Социокультурный анализ нетипичности. Саратов, 1997.

2. *Фуко М.* Ненормальные. Курс лекций, прочитанный в Коллеж де Франс в 1974–1975 гг. СПб., 2005.

3. *Parkin F.* Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique. N.Y.: Columbia University Press, 1979. P. 23–30.

4. *Голосенко И.А.* Нищенство как социальная проблема // Социол. исслед. 1996. № 7. С. 27–35.

5. *Ярошенко С.С.* Северное село в режиме социального исключения // Социол. исслед. 2004. № 7. С. 71–83.

6. *Тартаковская И.Н.* Гендерные аспекты стратегии безработных // Социол. исслед. 2000. № 11. С. 73–83.

7. *Бутовская М., Дъяконов И., Ванчатова М.* Бредущие среди нас: нищие в России и странах Европы, история и современность. М., Научный мир, 2007.

8. *Бовина И.Б.* Представления о СПИДе и ВИЧ-инфицированных в молодежной среде // Социологический журнал, 2004. № 3/4.

9. *Skultans V.* Anthropological approach towards medicine. London: Polity Press, 2006.

10. *Бовина И.Б., Панов М.С.* Обыденные представления о психических больных в студенческой среде // Социологический журнал, 2005. № 3.

11. ВИЧ-инфекция. Информационные бюллетени №№ 11–27. М.: «Российский научно-методический центр по профилактике и борьбе со СПИДом», 1998–2005 гг.

12. *Горяинов В.П.* Групповая солидарность и ценностные ориентации // Социол. исслед. 1997. № 3.

13. Демография ВИЧ: Сборник статей / Редактор-составитель Б.П. Денисов. М.: МАКС-Пресс, 2005.

14. *Касьянова К.* О русском национальном характере. М., Академический проект, 2003.

15. Психическое здоровье населения Европейского региона ВОЗ // Факты и цифры ЕРБ ВОЗ/03/03. Копенгаген, Вена, 8 сентября 2003 г. <http://www.med.by/who/d_all.asp>

16. *Твердохлеб Н.* Особенности восприятия психически больных людей. М., РГГУ, 2002.

17. *Goffman E.* Selections from Stigma // Disability Studies Reader. UK: Routledge, 1997.

Глава четвертая

СОЦИАЛЬНОЕ ИСКЛЮЧЕНИЕ В ГОРОДСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

1. Постановка проблемы

С точки зрения морфологии, современный город — это набор разнородных объектов. Но территория города делится не только на административные округа, микрорайоны и улицы. Все больше и больше пространственная организация города определяется социальными различиями между группами жителей. На сегодняшний день можно говорить о пространственной городской сегрегации, то есть о различных способах обособления тех или иных частей городского пространства и их обитателей. Это обособление принимает социальный характер, как только территория и то, что к ней относится, начинает восприниматься в контексте разделения «свой»/«чужой», причем это разделение увязывается с большими или меньшими социальными возможностями, престижностью и т.д.

Вытеснение с данного пространства может являться следствием не только физического, но также и символического разграничения. Например, подчеркнуто-дорогие фасады, облагороженная близлежащая территория и/или размещение на ней той или иной символики могут служить не столько эстетическим целям, сколько задаче дифференцирования тех, чей доступ следует минимизировать или исключить, и тех, кого следует привлечь на данную территорию. Кроме того, известно, что представители не только этнических, но и социальных групп предпочитают селиться рядом с себе подобными. Таким образом, можно говорить о городе как о процессе упорядочивания пространства по определенным правилам «включения» и «исключения». Рассмотрению способов и критериев такого разделения и посвящена данная работа.

2. Теоретические подходы к изучению городского пространства

Современный город охватывает все этапы человеческой жизни, обеспечивает материальные и духовные потребности. Поэтому для городов XX века первостепенное значение приобрели окружающая среда, благоустройство жилищ и территорий, рациональная организация повседневной жизни. Вполне закономерно, что в настоящее время исследователи рассматривают город с разных сторон – архитектурно-градостроительной, политической, производственной, а также в социологических категориях.

Можно выделить несколько теоретических подходов к изучению города: *территориально-поселенческий* (город как особый вид поселения – М. Вебер, Л. Вирт); *экологический* (город как соотношение естественных и искусственных компонентов среды – Р. Парк); *экономический* (типологии городов по производственно-экономическим функциям и выявление морфологической структуры городской территории; см. В.Кристаллер); *градостроительный* (город как система социально-функционального расселения – А.В. Иконников); историко-культурный (город в эволюционном развитии и городская ментальность – А. Лефевр, Ж. Ле Гофф) [1; 3; 7; 8].

Город – это, прежде всего особое пространство. При этом городское пространство существует не только физически, его можно воспринимать многомерно, на уровне социума (пространство для социальных отношений), культуры (пространство, где разворачиваются исторические события или происходит диалог сообществ), и т.д. Так, Г. Зиммель говорит о городе как о центре кристаллизации новых социальных связей и пространстве, которое является местом локализации отношений по поводу обмена взглядами [3]. Зиммель понимал под городским пространством набор смысловых точек, которые люди насыщают своими символами: храмами, властью, развлечениями, торговлей, жильем. Их главная функция – превратить нейтральную территорию в обжитое осмысленное пространство города. Городское пространство, таким образом, упорядочивает и саму жизнь горожан, задавая им траектории поведения и жизненного пути. М. Вебер и Ф. Теннис сформировали представление о городе как о пространстве коммуникации, отличном от тради-

ционного (общинного). А. Лефевр и Ж. Ле Гофф увидели в городском пространстве отражение особой ментальности, для которой характерен прагматизм, профессионализм, стремление к рационализации времени.

Исследователи Чикагской школы полагали, что основным видом взаимодействия в городе является конкуренция за благоприятные сегменты пространства (для проживания, работы и т.д.). Соответственно, социальное неравенство проявляется как результат более или менее эффективных усилий по освоению своей «ниши» в городском пространстве [8]. Другие авторы (Л. Уорнер), напротив, выводят характер городской пространственной сегрегации из уже существующих представлений о социальной структуре или о культурных ландшафтах.

Изучение социального расслоения в городском пространстве является важным сразу по нескольким причинам. Во-первых, изменения в физическом пространстве как проекции пространства социального происходят постепенно, поэтому их можно зафиксировать и оценить динамику. Во-вторых, в восприятии горожанина географическое пространство переплетается с пространством отношений и символикой места. В результате возникает конструкция жизненного пространства, обладающая индивидуальным своеобразием — локус среды. Локусы среды хранят социокультурный опыт своих жителей, при этом территория становится «композицией мест, наделенных смыслом» [1].

3. От социального неравенства к социальному исключению

Социальное исключение в городском пространстве понимается нами как своеобразное перемещение социального неравенства в физическое (пространственное) измерение. Вообще, разделение городского пространства на основные элементы (зоны) с древних времен имело определенную схему. Так, можно говорить о модели концентрических зон, о модели центр-окраина, и т.д. По этим схемам распределялись не только функции городского хозяйства, но и различные социальные слои. Всегда считалось, что в центре живут и работают преимущественно люди из высших слоев общества, а в пригородах и на окраинах города — бедные, низшие слои общества, и, соответственно, эти

места и представляют наибольшую опасность [5; 9; 10]. Обособление тех или иных зон в городском пространстве может происходить по различным критериям (функциям, типу жилья и т.д.), которые, в свою очередь, могут отражать специфику расселения социально однородных групп [5]. Такая дифференциация на «своих» и «чужих» служит не только для оценки действий «чужих», но также и для того, чтобы представить своим современникам социальную «базу данных», состоящую из субъективно интерпретируемых, но социально значимых фактов, относящихся к инородной группе.

Отношения с соседями являются важной характеристикой городской жизни. С одной стороны, результаты ряда российских исследований свидетельствуют о довольно высокой плотности взаимодействий с соседями, причем независимо от величины населенного пункта [12]. Это касается как общения, так и оказания друг другу различных мелких услуг. С другой стороны, описывая соседские взаимоотношения россиян на материалах исследований ФОМ, И. Шмерлина утверждает, что соседи «воспринимаются отчасти как вынужденный, навязанный элемент окружающей среды, с которым надо считаться» [12].

Одно из проявлений пространственной городской сегрегации заключается в социальном оценивании (ранжировании) потенциальных соседей. Мы исходим из предположения, что, представляя кого-либо своим соседом, индивид принимает решение, кого он хотел бы привлечь (включить) и от кого отгородиться (исключить) из своего пространства. Иными словами, мы полагаем, что в сознании людей существуют определенная система категорий для принятия решения о соседях, с которыми было бы предпочтительно жить, и для тех, с которыми жить нежелательно. Мы считаем, что если есть устойчивые группы людей, соседство с которыми воспринимается как нежелательное, то это говорит о проявлении совокупности дискриминирующих правил и практик по отношению к данным группам. Таким образом, одной из задач нашего анализа является выявление типичных «групп соседей», отношение к которым особое (негативное, избегающее), которое может различаться в зависимости от тех или иных статусных характеристик.

Другое проявление пространственной городской сегрегации связано с регулируемым расселением по разным районам. В частности, в Москве за последние 5–8 лет происходит планомерное вытеснение «обычных» жителей исторического

центра в другие районы. При этом на месте их прежних жилищ строятся элитные дома, которые заселяются высокостатусными собственниками. Поскольку большинство прежних жильцов являются противниками своего вытеснения, заинтересованными лицами используются непрямые стратегии влияния (например, признание домов аварийными). Проблематизация такого перемещения в пространстве не случайна, так как в современном мегаполисе крайне важным аспектом жизни становится среда и окружение. Именно городская среда диктует те возможности, которые человек приобретает от жизни в том или ином районе [4; 6; 11]. Поскольку в настоящее время в Москве идет интенсивное строительство, это подпитывает процессы социальной сегментации городского пространства, механизмом которой служит рынок жилья. Очевидно, что среда на периферии и в центре города крайне сильно отличается. Люди, живущие в определенном районе города, привыкают к нему, обрастают определенными социальными связями, привыкают к пространственно-социальной среде данного места. При насильственном переселении из своего родного района в другой, люди теряют свою привычную среду, свою сеть взаимодействий.

Таким образом, нашей *целью* является изучение способов упорядочивания городского пространства по определенным правилам социального «включения» и «исключения», на примере г. Москвы. Эта цель разбивается на две *задачи*: 1) проанализировать особенности социальной дифференциации в освоении городского пространства (от восприятия границ «своего» и «чужого» пространства до практик принудительного расселения по районам), и 2) выявить типичные «группы соседей», отношение к которым в городе особое (негативное, избегающее), которое может различаться в зависимости от тех или иных статусных характеристик.

4. Методы сбора и анализа данных

Для решения поставленных задач нам потребовались как первичные, так и вторичные данные.

Первичные данные. Для изучения специфики социальной дифференциации в г. Москве мы провели серию полуформализо-

ванных интервью с горожанами[1]. В интервью мы использовали прямые базовые вопросы (о времени и характере проживания в городе, о поведенческих стереотипах, о восприятии своего пространства через ориентиры и границы) и проективные вопросы (ассоциации с городом в целом, со своим районом, вопросы, предлагающие модель той или иной ситуации, вопросы-продолжения фраз или рисунков, и т.д.)[2]. Кроме того, мы применяли рисуночную методику (создание карт и схем вместе с респондентами) и визуальный анализ первичных (фотографирование городских объектов) и вторичных материалов (журнальные публикации, материалы специализированных сайтов).

Вторичные данные. Для изучения вопроса о нежелательном соседстве мы воспользовались вторичными данными проекта «Всемирное исследование ценностей» (World values survey). Это лонгитюдный проект, который представляет собой серию обследований для анализа социально-культурных изменений в современных обществах. К настоящему моменту проведены пять волн сбора данных (первая волна была организована в 1981–1984 гг., пятая – в 2005–2008 гг.). В проекте принимают участие около ста стран, среди которых и Россия. Методология исследования – личное формализованное интервью по месту жительства; национальная выборка, репрезентативная по полу, возрасту, типу и региону проживания респондента. В проекте рассматривается широкий спектр вопросов, выявляющих как ценностные ориентации и установки жителей различных стран мира, так и объективные условия их жизнедеятельности. Для анализа была использована база последней волны, представленная на официальном сайте проекта [14]. Из этой базы нами был отобран тот фрагмент данных, который охватывал исследование по г. Москве. Переменные, отражающие отношение к

---

[1] Всего проведено 54 интервью. Период проведения – 2007–2008 г.г. Выборка целевая, нерепрезентативная, однако мы старались охватить различные категории горожан: жителей центральных и отдаленных районов, коренных москвичей и приезжих (с разным временем проживания в столице), людей разных возрастов.

[2] Основной перечень вопросов разработан в рамках исследований проектной группы «Городская стратификация: региональный аспект» в 2006–2007 гг. Участники рабочей группы: А.Е. Карпов (Новосибирск), О.К. Михеева (Донецк), А.В. Стрельникова (Москва). В сборе и обработке данных принимали участие студенты Д. Реброва, А. Губськая, М. Анисимова, Е. Озерова.

соседям, представляют собой набор дихотомий относительно того, будет ли респондент придавать значение, если его соседом станет человек с криминальным прошлым, наркозависимый, алкоголик, носитель ВИЧ-инфекции, иностранец, человек иного вероисповедания и т.д.

5. Особенности социальной дифференциации в освоении городского пространства

Восприятие границ «своего» и «чужого». Внутреннее пространство города, организованное, обозначенное улицами, площадями, домами и другими сооружениями, структурирует не только само себя, но и создает особую городскую атмосферу, диктует род занятий людей, тип их общения между собой, образ жизни [6]. В восприятии пространства выявились четкие различия между недавно приехавшими в Москву и теми, кто прожил здесь несколько лет. *«Мое пространство – это знакомая местность, там, где я спокойно себя ощущаю, там, где все мне знакомо»* (муж., 21 г., живет в Москве более 5 лет); *«я ощущаю этот город своим, пусть со всеми своими проблемами, ну это «моё... слишком много здесь меня привязывает, в основном, друзья, семья конечно же, воспоминания»* (жен., 27 л., живет в Москве более 5 лет). Респонденты этой категории уже достаточно долгое время прожили в Москве и расширили границы «своего» пространства за счет собственной уверенности и обжитости территории. Это не характерно для респондентов, недавно переехавших в Москву. Как правило, они не имеют собственного жилья, поэтому единственным ощущением пространства остается «я сам», и небольшая территория вокруг «меня»: *«Когда я с кем-то, кого хорошо знаю, на какой-то территории, то это мое пространство»* (жен., 41 г., живет в Москве 3 мес.), *«моя квартира – мое пространство»* (муж., 26 л., живет в Москве 6 мес.).

Вопросы об ориентирах и границах вызвали затруднение у большинства респондентов. Если представление о центре отобразилось через штампы (Красная площадь, Манежная площадь), логические рассуждения (*«Центр города все-таки... я отношу... это то место где когда-то находились старинные здания и старые дома»*, жен., 34 г., коренная москвичка), и через личные ощущения (*«я в принципе себя комфортно чувствую ... в любом месте в центре...в пределах садового кольца!»*, *«центр, это то место, где найти человека,*

который подскажет дорогу просто нереально, так как все снуют… туда …сюда, и все не здешние»), то намного сложнее оказался вопрос, живет ли сам респондент в центре. Удивительно, но ответы большинства опрошенных были нечеткими, респонденты путались, меняли свою точку зрения на ходу, размышляли вслух и не приходили к единому мнению. Сбивчивые ответы привели к одному итогу – центр города расширился до территории в пределах Садового кольца, сюда вошел весь исторический центр, со старинными зданиями, памятниками, театрами и музеями. Далее границы центра расширяются из расчета того, сколько времени понадобится, чтобы добраться до центральных улиц. Поэтому результаты многих интервью оказались парадоксальными в том смысле, что респонденты, живущие на окраинах, всячески старались приблизить свое место проживания к уже растянутым ранее границам центра. Так, мужчина, проживающий на ст. м. Планерная (окраина Москвы), в итоге пришел к выводу, что это тоже *«практически центр»*, поскольку *«близость с Соколом дает ощущение близости к центру, а Сокол – это центр»*, и это даже несмотря на то, что из его окон *«виден МКАД…»*, а Москва, по его же словам *«…заканчивается за МКАДом»* (муж., 21 г., живет в Москве более 5 лет).

Таким образом, несмотря на символические образы, приравненные к центру (Кремль, Красная площадь), горожане ищут пути расширения стереотипных границ. Одни делают это при помощи времени, некоторые вспоминая архитектурные ансамбли, находящиеся неподалеку от непосредственного места жительства. Другие расширяют территорию центра исходя из того, что Москва, расширяется, следовательно, центр должен расширяться тоже: *«…Москва так быстро «растет», что скоро, я думаю, мой район будет центром (речь идет о ст.м. Кантемировская)»* (жен., 26 г., коренная москвичка).

Обратимся к восприятию центра. На вопрос «Дополните, пожалуйста, фразу *«Центр города для меня – это…»*, жители центральных районов дали следующие ответы: «благополучие, престиж»; «все»; «это достойное место жительства», «Арбат»; «символ». Жителями отдаленных районов были даны такие ответы: «красивые места»; «прежде всего, красивые дома, места для отдыха, «места, где можно приятно провести время»; «место работы»; «историческое место»; «Красная площадь»; «история». Иногда жители отдаленных районов давали яркие эмоциональ-

ные ответы: *«Для меня центр – это то место, без которого я не представляю своей жизни, то, куда я всегда с радостью соглашаюсь поехать или пойти… я даже когда пошла работать и меня спрашивали, не напрягает ли меня каждодневная езда через центр в другой конец города… говорила, что нет… там я могу всегда со всеми встретится, т.е. это лишний повод не сидеть дома…»* (жен., 27 л., живет в Москве более 5 лет). Как видно из приведенных цитат, у жителей отдаленных районов Центр ассоциируется с культурными и историческими составляющими, архитектурными памятниками, местом проведения досуга, местом для развлечений.

Попытаемся выяснить, какие именно характеристики центра и отдаленных районов способствуют формированию этих предпочтений. В этом нам поможет оценка горожанами достоинств и недостатков, которые сопутствуют жизни в их районах.

Из приведенных таблиц 1 и 2 следует, что плюсы и минусы центральных и отдаленных районов являются во многом диаметрально противоположными. Так, транспортным проблемам окраин противопоставляется удобное расположение мест работы и отдыха в центре, экологическим проблемам центра противопоставляется наличие парковых зон и тишины в отдаленных районах.

Физическое и символическое вытеснение. На данный момент Москва быстро развивается, элитных домов и районов становится все больше. При этом жители старых домов вытесняются на окраины. Указанные процессы происходят довольно стремительно, и в этой ситуации особые познавательные возможности для фиксации этих процессов приобретает визуальная социология [2]. В частности, используя опыт визуальной социологии, мы попытались узнать, насколько сильны различия между «элитным» и «не элитным» жильем, очевидны ли эти различия для рядовых горожан, каковы наглядные признаки «элитности» жилья. Сбор визуальных данных (фотографий) проводился в трех московских районах: район Патриарших прудов, район Октябрьское поле, а также Крылатское. Выбор был обусловлен тем, что в этих районах на данный момент растет концентрация престижной застройки с наиболее высокими ценами на жильё. Но в то же время, по соседству находятся вполне обычные дома, рассчитанные на рядового москвича. Фотографии делались с расчетом на то, чтобы можно было анализировать попарно два вида жилья – современные элитные комплексы и обычные дома.

Таблица 1

Плюсы и минусы проживания в центре, с точки зрения горожан

Плюсы	*Минусы*
1. Территориальное расположение — удобно добираться до любых районов и мест города, до работы. 2. Близость к культурным точкам. 3. Развитая инфраструктура с точки зрения досуга и развлечений (клубы, рестораны, кафе).	1. Пробки, сложно перемещаться по центру. 2. Плохая экология — нехватка свежего воздуха, зелени, высокая степень загазованности. 3. Отсутствие доступных продуктовых магазинов *(«…кроме «Азбуки Вкуса» и «Глобус Гурмэ» никуда зайти нельзя….м просто … пенсионеров жалко, вот как они по таким ценам покупают?»)*

Таблица 2

Плюсы и минусы проживания в отдаленных районах, с точки зрения горожан

Плюсы	*Минусы*
1. Зеленый район («В нашем районе зелено, в нашем районе есть Москва-река»). 2. Есть, где погулять. 3. Не так шумно, как в Центре.	1. Транспортные проблемы — неудобно добираться до места работы, занимает много времени. 2. Не самое благоприятное окружение *(«…изначально здесь селились люди с очень невысоким уровнем образования, запросов, культуры… они же породили почти таких же детей…окружение… неблагоприятное, если мягко говорить»).*

После анализа фотографий стало очевидным, что для элитного жилья характерно отгораживание собственной территории, стремление сделать территорию доступной только для «своих» и отгородится от тех, чей доступ на данную территорию не желателен. Такое разграничение чаще всего имеет явный характер, когда территория дома окружена забором, и попасть на неё можно только через контрольно-пропускной пункт. Если рассмотреть те фотографии, на которых изображена внутрен-

няя территория элитных домов через железные прутья ограждения, сразу становится очевидным то, что эта территория недоступна, она не для всех (за решеткой – красивые газоны, аллея, парк, красочная детская площадка). Обладание капиталом, достаточным для того, чтобы приобрести жилье в элитном доме, позволяет держать на расстоянии нежелательных людей, и наоборот, сближаться с желательными людьми.

Также отгораживание территории может быть символическим. Например, это облагороженная близлежащая территория (часть улицы рядом с элитными комплексами, выложенная плиткой, обрамленная коваными бордюрами, вместо обычных уличных фонарей установлены более красивые, разбиты клумбы). Территория около некоторых элитных комплексов может быть украшена фирменной символикой дома. Надо сказать, что фактическое огораживание территории больше характерно для спальных районов или районов, где застройка элитным жильем началась относительно недавно. В центре же, в исторически сложившихся очагах элитного жилья, где практически каждый дом является отреставрированным памятником архитектуры или истории, расчистить достаточную территорию для выстраивания заборов просто невозможно. Поэтому здесь чаще встречается символическое разграничение территории.

Для современных элитных комплексов характерно наличие не только своей территории, но и собственной инфраструктуры, рассчитанной только на жильцов данных домов. Чаще всего это спортивные клубы, бассейны, салоны красоты, супермаркеты, расположенные прямо в элитном доме или в непосредственной близости. Кроме того, дополнительным критерием обособления служат названия элитных жилых комплексов. В отличие от безымянных типовых домов, они имеют звучные названия: «Граф Орлов», «Алые паруса», «Английский квартал» и т.д.

Анализ визуальных образов был дополнен интервью. Как следует из полученных данных, объективно коренные жители, которые вытесняются с привычных мест проживания, становятся социально исключенными: у них исчезает право на самостоятельный выбор среды проживания, причем в самом широком смысле (культурно-исторические памятники, привычность и узнаваемость территории, нарушение сложившихся социальных связей и т.д.). Однако субъективно исключенность может не осознаваться. Так, одна из респонденток, пенсионерка З. уже 6 лет живет в районе новостроек у м. «Братиславская»,

и сейчас всем довольна. Она говорит, что, конечно, скучала по своему прежнему дому, но инфраструктура, наличие магазинов, хорошее освещение улиц, отсутствие шума, делает жизни на окраине достаточно непринужденной. К тому же, у её семьи сейчас отдельная квартира, а в центре они жили в коммуналке. Но люди среднего возраста гораздо принципиальнее пожилых людей. Так, 8 респондентов отмечают, что информация о капитальной реконструкции своих жилищ или о сносе, будет для них страшнейшим известием. Вот слова 32-х летнего Н. по этому поводу: *«дом защищать это как-то тяжело себе представить, но если такая ситуация случится, то, конечно, нужно выяснять – насколько это законно, правомочно, какие у меня права»*. В целом, многие респонденты озабочены планом управы города по переустройству своих районов. Вот что говорит одна из респонденток по поводу слухов, которые ходят вокруг ее дома (16/1 по Фрунзенской набережной): *«ну, что собираются сносить наш дом. Для этого все, как бы, уже сделано. Подготовили к этому, чтобы и людей, соответственно, дом сейчас идет, как бы... будет в аварийном состоянии. Соответственно, нас обманывают, нам не выплатят той суммы... не дадут денег, просто предоставят жилплощадь. Но это бред. Просто бред»*. Действительно, вокруг данной ситуации жители дома сплотились, стали проводиться собрания подъездов, на них самые активные борцы с незаконными работами в подвале каждый раз предоставляют информацию о том, как продвигается дело.

В целом, изменения, происходящие в привычном районе (снос старых домов, возведение новых жилых комплексов) довольно заметно отражаются на его жителях. Жители признавались, что ощущают свой район другим, чужим, очень сильно изменившимся: *«мне жалко – тут рядом Остоженка, которую я безумно люблю, и я недавно прошла по переулкам ... и поняла, что практически не осталось ни одного старого дома. Все сломано либо реконструировано так, что трудно понять, что здесь было когда-то»* (жен., 49 лет, экономист, собств. 2-х-комнатной квартиры в Хамовниках). Изменение статуса района или микрорайона на элитный не всегда воспринимается позитивно, так как новая инфрастуктура рассчитана на слой более обеспеченных людей. Таким образом, жители испытывают символическое вытеснение со свое территории из-за изменения статуса и организации района: *«сносят все малоэтажные дома и строят высотки, которые абсолютно не вписываются... откры-*

вают много ресторанов вместо того, чтобы как-то улучшить культурную сторону города и облагородить» (жен., 21 год, студентка). Но тем не менее, большинство респондентов не покинули бы свои квартиры не под каким предлогом. Их устраивает их собственность, район, центральное месторасположение. *«если сложатся обстоятельства так, что это будет вопрос жизни и смерти, тогда да, но добровольно – никогда и ни за что»* (жен., 48, экономист). Жители уверены, что от смены места жительства их жизни бы изменилась, стало бы менее удобно передвигаться по городу, менее привычно. Возможно, изменился бы даже круг общения. Пришлось бы заново привыкать к среде, инфраструктуре района: *«...я бы реже встречалась со своими друзьями, которые живут поблизости от меня, а из-за расстояния стали бы видеться меньше. Возможно, сменила предпочтения в выборе продуктов, потому что другой магазин был бы поблизости. Больше времени затрачивала бы на дорогу»* (жен., 21, студентка).

Жизнь в центре – это социокультурный багаж, данный людям с рождения, или приобретенный в силу определенных обстоятельств, который можно передавать своим детям: *«мне очень приятно, что мой район интересен и богат с исторической точки зрения. И когда я бываю где-то с сыном... я по возможности, если я знаю, что будут какие-то достопримечательности в центре, я стараюсь его водить по этим улицам. Показать дом, где написали «Му-Му», я считаю, что это интересно»* (жен., 35 лет, собств. 3-х-комнатной квартиры в Хамовниках).

Таким образом, жители старых центральных районов испытывают как символическое, так и физическое вытеснение со своей территории. Символическое вытеснение проявляется в присвоении району нового статуса, в новой инфраструктуре, в сносе исторических зданий, к которым привыкли жители. Физическое вытеснение никем из опрошенных нами жителей не было испытано на себе. Но такие прецеденты были известны большинству респондентов и упоминались в интервью. Кроме того, практически все подчеркивали, что если их дом признают аварийным или подлежащим капитальному ремонту с отселением, они буду узнавать законность данного решения, отстаивать свои права на жизнь в данном районе столицы.

6. Нежелательное соседство: анализ данных и интерпретация

Для решения задачи о выявлении негативно оцениваемых групп соседей мы воспользовались процедурами факторного анализа (метод главных компонент). В процессе анализа использовано вращение данных Varymax, с целью облегчения интерпретации. В результате было выделено 3 основных фактора, суммарно объясняющие 58% дисперсии (см. табл. 3). При этом первый фактор объясняет 25% разброса в структуре представлений о нежелательном соседстве, второй фактор – 17% разброса, третий фактор – 16% разброса.

Как следует из полученных данных, факторы получились вполне обособленными. Процедура вращения позволила сделать интерпретацию более наглядной. В результате категории соседей можно сгруппировать по величине коэффициентов

Таблица 3

Полная объясненная дисперсия

Компонента	*Начальные собственные значения*			*Суммы квадратов нагрузок извлечения*			*Суммы квадратов нагрузок вращения*		
	Всего	*% дисперсии*	*Кумулят. %*	*Всего*	*% дисперсии*	*Кумулят. %*	*Всего*	*% дисперсии*	*Кумулят. %*
1	2,65	29,47	29,47	2,65	29,47	29,47	2,23	25,18	25,18
2	1,54	17,12	46,60	1,54	17,12	46,60	1,51	16,75	41,93
3	1,06	11,84	58,44	1,06	11,84	58,44	1,48	16,50	58,43
4	,95	10,57	69,01						
5	,68	7,54	76,55						
6	,62	6,94	83,48						
7	,61	6,73	90,21						
8	,46	5,10	95,31						
9	,42	4,69	100,00						

Таблица 4

Матрица повернутых компонент

	Фактор 1	*Фактор 2*	*Фактор 3*
Соседи — наркозависимые	,028	*,736*	-,012
Соседи — люди другой расы	*,728*	,049	,055
Соседи — люди с ВИЧ/СПИД	,210	,398	*,661*
Соседи — трудовые мигранты, гастарбайтеры	*,682*	-,069	,288
Соседи — гомосексуалы	,199	,366	*,682*
Соседи — люди другого вероисповедания	*,825*	,098	-,096
Соседи — алкоголики	-,033	*,752*	,125
Соседи — внебрачные сожители	-,015	-,301	*,668*
Соседи — иностранцы (говорящие на других языках)	*,711*	-,017	,163

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 5 итераций.

корреляции между переменной и фактором. Опираясь на максимальные корреляции, можно выделить три выраженные обособленные группы (см. табл. 4).

Первый фактор имеет сильную положительную связь с нежелательностью таких групп соседей, как «люди другого вероисповедания» (корреляция 0,82), «представители другой расы» (0,7), «трудовые мигранты, гастарбайтеры», а также «иностранцы» (корреляция с каждой категорией около 0,7). Соответственно, такую группировку можно охарактеризовать как категорию «чужих», исключенных по этнокультурной принадлежности. Таким образом, данный фактор можно назвать *«этнокультурные чужие»*. Подчеркнем, что этот фактор имеет принципиальную значимость для 25% москвичей.

Второй фактор имеет сильную положительную связь с нежелательностью таких групп соседей, как «наркозависимые» (0,74) и «алкоголики» (0,75). Соответственно, такую группировку можно охарактеризовать как категорию «чужих», исключенных по их девиантному поведению, причем такое поведение можно признать криминально опасным для потенциальных

соседей. Таким образом, данный фактор можно назвать *«криминально-опасные чужие»*. Этим фактором руководствуются 17% москвичей.

Третий фактор имеет сильную положительную связь с нежелательностью таких групп соседей, как «люди с ВИЧ/СПИД» (0,66), «гомосексуалы» (0,68), «внебрачные сожители» (0,67). Такую группировку можно охарактеризовать как категорию «чужих», исключенных по их не-следованию общепринятым нормам поведения. Данный фактор можно назвать *«девиантные чужие»*. Этим фактором руководствуются 16% москвичей.

Разумеется, в реальности выделенные факторы могут пересекаться друг с другом, ведь принимая решение о своих потенциальных соседях, человек может объединять для себя разные причины. Но в целом, наиболее нежелательное соседство, как следует из полученных результатов, увязывается с этнокультурной инаковостью.

Заключение

Анализ особенностей социальной дифференциации в освоении городского пространства показал, что отдельные зоны городской территории («центр», «мой район», «чужой, незнакомый район», «любимое место») обладают определенной смысловой нагрузкой, которая влияет на поведение горожан [13]. Длительность проживания в городе напрямую влияет на масштабы освоенной территории и на осведомленность о значимых ориентирах и границах. И тем острее воспринимаются тенденции физического и символического вытеснения из привычных районов.

Городская сегрегация может служить критерием включения-исключения определенной группы из социального пространства. Проведенный анализ показал, что существуют категории населения, соседство с которыми воспринимается как нежелательное. Эти категории подразделяются на «этнокультурных чужих», «криминально-опасных чужих» и «девиантных чужих». Категория «этнокультурных чужих» является наиболее устойчивой в плане негативных, избегающих практик.

Список литературы

1. *Дридзе Т.М.* Человек и городская среда в прогнозном социокультурном проектировании // Общественные науки и современность. М. 1994. № 1.

2. *Запорожец О., Лавринец Е.* Потеряться, чтобы увидеть: опыты фотографического восприятия города // Визуальная антропология: новые взгляды на социальную реальность / Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой, П.В. Романова, В.Л. Круткина. Саратов: изд-во «Научная книга», 2007. С. 61–78.

3. *Зиммель Г.* Большие города и духовная жизнь // Логос. 2002. № 3–4.

4. *Калашников Н.* Москва. Окраины // Логос. 2002. № 3–4.

5. *Карпов А.Е.* Различение. Пространство в городе // Социологическое обозрение. 2001. № 2.

6. *Кулакова И.П.* История московского жилья. М.: ОГИ, 2006.

7. *Линч К.* Образ города / Пер. с англ. В.Л. Глазычев; Сост. А.В. Иконников; Под ред. А.В.Иконникова. М.: Стройиздат, 1982.,

8. *Парк Р.* Город как социальная лаборатория // Социологическое обозрение. Том 2. № 3. 2002.

9. *Портнов Б.А.* Городская среда: феномен престижности // Социол. исслед. 1991. № 1. С.69–74.

10. Российское городское пространство: попытка осмысления / Коллектив авторов, отв. ред. В.В. Вагин. М.: МОНФ, 2000.

11. *Трущенко О.Е.* Престиж центра. Городская социальная сегрегация в Москве, М.: УРСС, 1995.

12. *Шмерлина И.* Социальная экология соседства // Социальная реальность. 2006. № 9.

13. *Эдельман О.* Город чьей-то мечты // Логос. 2002. № 3–4.

14. WORLD VALUES SURVEY 2005 OFFICIAL DATA FILE v.20081015, 2008. World Values Survey Association (www.worldvaluessurvey.org). Aggregate File Producer: ASEP/JDS, Madrid.

Глава пятая

ПРАКТИКИ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ К СЛУЧАЙНОМУ ВСТРЕЧНОМУ: НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ЛЮДЬМИ, ВХОДЯЩИМИ В ДВЕРИ НА СТАНЦИЯХ МЕТРО В ТРЕХ ГОРОДАХ РОССИИ И В БУДАПЕШТЕ

Вводные замечания

Известно, что становление правил и норм оказания помощи незнакомым людям – продукт урбанизации. У всех народов в сельской общине действует более или менее жесткий социальный контроль. В современных урбанизированных обществах контроль за соблюдением таких правил резко ослаблен, центр тяжести переносится на самоконтроль «человека в толпе». Этнокультурные и национальные различия сказываются здесь в различиях социализации людей, принадлежащих разным культурам и субкультурам.

Большинство граждан России прошли раннюю социализацию в СССР. Важно понять, происходят ли заметные изменения, связанные с записанным в Конституции РФ принципом соблюдения (уважения) прав человека. Индикаторов такого рода изменений множество, от исследования гражданских движений, сдвигов в системе ценностей и т.д. до изучения поведенческих практик.

В данном проекте мы вместе со студентами младших курсов в сотрудничестве с коллегами из других университетов (Санкт-Петербурга, Нижнего Новгорода и Будапешта) наблюдали, как ведут себя пассажиры метро возле тяжелых дверей на входе и выходе наземной станции метрополитена. Особенность этого проекта – возможность непосредственного межкультурного исследования поведенческих практик соотечественников с соот-

ветствующими практиками граждан Евросоюза. Насколько они схожи и в какой мере различны?

Ясно, что здесь мы имеем дело с проявлениями общей культуры напрямую не связанной с узаконенной нормой, но с нормой, принятой или отсутствующей в обыденных практиках, легитимированной в массовом сознании.

Дидактическая врезка

Проект зародился спонтанно. Проф. В. Ядов в 2006 г. читал новичкам курс «Введение в профессию» и приводил примеры использования метода прямого наблюдения. Один из студентов задал вопрос: «Почему бы нам не попробовать такой метод, наблюдая за людьми при входе и выходе из метро, придерживают ли идущие впереди двери перед идущими следом?» Преподаватель поддержал идею. Студенты увлеклись, Сергей Никитин предложил заснять нужные ситуации на видеопленку.

В.А. Ядов договорился с московскими и петербургскими коллегами о совместном проекте, а позже на факультете читал лекцию директор Института социологии Венгерской академии наук Пал Тамаш, которого В.А. Ядов в присутствии студентов «подбил» на соучастие в этом деле.

Студенты не подозревали, сколь кропотлива работа по кодированию видеоизображения и насколько важна профессиональная подготовка исследователя. В конечном итоге работа заняла два с лишним года. Из двенадцати студентов, включившихся в проект, к его завершению осталось лишь восемь энтузиастов, уже третьекурсников.

1. Helping behavior: теоретические подходы к проблеме

Предупредительное поведение в отношении к незнакомцу как правило исследовали психологи. Этот тип поведения получил название helping behavior, что буквально означает оказание помощи человеку, с которым не связывают ни родственные, ни дружеские или приятельские отношения.

В ряду достаточно адекватных социологических подходов к интерпретации визуальных данных – феноменологический, этнометодология, драматургическая теория Эрвина Гофмана. Мы имеем дело с правилами социального взаимодействия, которые приобретают качество социальных норм. Во многих странах, в том числе и в России, исследования социальных норм [1]

подтверждают их устойчивость на протяжении длительных периодов времени и особенно применительно к обеспечению основных потребностей членов сообщества, связанных с обеспечением безопасности и т.п. Нормы по оказанию помощи незнакомым лицам также достаточно распространены, но вызывают намного меньшее единодушие и существенно различаются в разных культурах.

К изучению поведения по оказанию помощи незнакомым людям исследователи (преимущественно в США) обратились в конце 50-х гг. XX в. Авторы применяли различные теоретико-методологические подходы.

Один из них – нормативный. Нормативный подход основан на предположении о том, что поведение индивида в значительной мере определено усвоенными им социальными нормами как установившимся правилам социального взаимодействия. Американские социологи и психологи (позже их коллеги из других стран) в работах по изучению просоциального и альтруистического поведения начали изучать поведение доноров, детей-сирот, близких родственников, филантропов и других групп населения, включенных в отношения по оказанию помощи. Ключевой вопрос заключается в раскрытии мотивов оказания помощи.

Исследования детей под руководством Н. Айзенберг [2] подтвердили предположение о том, что на определенных этапах развития ребенка социальные нормы играют ведущую роль при оказании им помощи. В работе Д. Бар-Тала и А. Рэвива [3] некоторые виды поведения по оказанию помощи у детей непосредственно оказались связанными с принятием социальных норм, в частности нормы взаимности (ожидание того, что люди, скорее всего окажут помощь, а не навредят тем, кто им помог). Однако дальнейшие эксперименты на взрослых показали, что получение помощи без отдачи может нарушить норму взаимности, поскольку индивид, оказывающий помощь, рассчитывает на ответную услугу (соблюдение баланса). Кроме того, исследования позволили предположить, что данная норма действует во взаимодействии равных по социальному статусу индивидов [4].

В случаях оказания помощи людям, находящимся реально или в восприятии другого (атрибутивно) в зависимом положении от помогающего (например, инвалиды, бедные, пожилые, дети и др.), действует норма социальной ответственности,

т.е. оказание помощи тем, кто в ответ не способен дать столько же, сколько получает. Эксперименты показали то, что помогающие в большой мере склонны руководствоваться нормой социальной ответственности, если они приписывают возникшие трудности внешним неуправляемым обстоятельствам, а не поступкам самого человека, нуждающегося в помощи [5]. Как один из нормативных мотивов оказания помощи Д. Бар-Тал [6] предлагает выделять персональные мотивы, побуждения, диктуемые на основе усвоенных индивидом социальных норм и требований, а также личного опыта.

Использование близкого к нормативному культурологического подхода предполагает анализ социокультурных условий, предпосылок для рассматриваемого вида поведения. На социокультурную мотивацию индивида, оказывающего помощь, влияют такие факторы, как внутригрупповая солидарность, уровень конформности (эффект подражания, эффект присутствия свидетелей, который соответственно повышает или понижает вероятность оказания помощи), а также социобиологический статус взаимодействующих индивидов (пол, возраст, степень родства, внешние расовые и этнические признаки).

В работах психологов особое внимание уделялось личностным, например, чувству вины, настроению в момент оказания помощи, нравственным и религиозным убеждениям.

В нашем случае наиболее продуктивен социокультурный подход, обращение к сравнительным межкультурным наблюдениям Полученные результаты демонстрируют различие норм helping behavior в различных культурных контекстах [7].

Некоторые кросскультурные наблюдения. В моей московской квартире или у моих друзей случаются, что в телефонной трубке раздается голос: «Мне Диму», или «Могу я слышать Лену?». Где-нибудь в Ливерпуле обычно звучит: «Добрый день. Меня зовут... Можно ли поговорить с таким-то?» И, как правило, после этого будет задан вопрос, располагает ли собеседник временем для разговора.

Другой пример – поведение покупателя и продавца. Советский (и нередко нынешний) «образец» поведения покупателя – перебивать разговор с другим клиентом, а в поведении продавца – заниматься своими делами (что-то считать, говорить с коллегой...), не обращая внимания на покупателя. Здесь очень показательны дорогие супермаркеты, где муштруют персонал по западным эталонам.

Отношение к детям: крикливо-жесткое или спокойно-заботливое? Наша традиция – орать на ребенка. Англичанка скажет ребенку, что так нельзя, попробует объяснить как надо и спросит, понял ли он.

Канадские журналисты предприняли натурный эксперимент [8]. В разных городах мира в разных *точках планеты корреспонденты газеты* Reader's Digest *оставляли разноцветные зонты с биркой: «Постоянно теряю зонтик. Позвоните, если найдете, по телефону № ...».*

Итог эксперимента был очень любопытным. В Москве, Саратове и Самаре, а также в Шербуре (вспомним мюзикл «Шербургские зонтики») из 12 «потерянных» вернули 8 штук, в Сан-Диего – два зонтика возвратили, десять присвоили.

Авторы заключили, что *людей приличных, в нашем мире больше и что распространенность предупредительного поведения не зависит от уровня жизни. Средняя зарплата в Саратове была около 7000 рублей, а в Шербуре – 1300 евро.*

2. Программа, методология и процедуры исследования

Целью нашего исследования является изучение степени распространенности социальных норм помощи, а также влияния нормативных и социокультурных факторов на оказание помощи в повседневном взаимодействии горожан в различных культурных контекстах.

Из множества видов поведения по оказанию помощи выбрано именно взаимодействие незнакомых между собой людей в крупном городе, поскольку предполагается, что в подобном поведении психологические мотивы оказания помощи, особенно характерные для знакомых между собой людей, играют меньшую роль, чем социальные нормы.

Видеонаблюдение. Если канадские журналисты наблюдали проявления вежливости в разных странах[1] в сконструированной

[1] Нам удалось найти в Интернет полный текст публикации, о которой узнали из Новой газеты: Reader's Digest: The Great Reader's Digest Global Courtesy Test. How Polite Are We? (http://www.readersdigest.ca/mag/2006/07/polite.php.)

ими ситуации, то мы пошли по менее затратному пути. Использовали видеонаблюдение у входа в метро. Статичное изображение на фотографии технически проще анализировать, действие с дверью имеют некоторую протяженность во времени, нужный момент этого действия технически трудно «поймать» на фотокамеру. Кроме того, фотовспышка привлекала бы внимание пассажиров и могла вызвать спонтанную реакцию искажения привычного действия.

Студенты-операторы не маскировали камеру, однако пассажиры, занятые своими делами, не слишком обращали на нее внимание, лишь иногда выражая удивление нашим интересом. Открытость видеонаблюдения привлекала скорее милиционеров, работающих в метро (Петербург, Нижний Новгород), т.к. официального разрешения на съемки в вестибюлях станций у нас не было, а метро – это все-таки объект, особо охраняемый от террористов. Требованиям милиции покинуть вестибюль приходилось уступать и снимать вход/выход пассажиров с улицы[1].

Селективность видеонаблюдения состояла в выборе определенных станций и времени посещения пассажирами метро (заметим – целевая селекция – это не статистическая выборка). Одну половину съемок мы вели на центральных, другую – на периферийных станциях, в час пик и в относительно спокойное время.

«Предметная среда» наблюдения в разных городах различалась. В Москве и Нижнем Новгороде двери входа и выхода (с соответствующими пометками) разделены. В Петербурге – аналогичная ситуация, однако добавлена наклейка по ширине двери с надписью «Придерживайте дверь!» Это важно учесть при анализе данных. В метро Будапешта имеются различные типы дверей. В час пик наблюдение проводилось на станции с дверями без каких-либо надписей, полностью прозрачными, открывающимися в обе стороны; в спокойное время – на станции с дверями, снабженными придерживающим механизмом и откры-

---

[1] Милиция в Москве не обращала внимания на студента, который с помощником вел съемку длительностью от 8 до 12 мин. Попытка организовать такое наблюдение в Париже и Чикаго провалилась. Наши зарубежные коллеги поначалу согласились сотрудничать, но не учли, что в этих странах закон запрещает фотографировать человека без его согласия.

вающимися только в одну сторону. В Будапеште вход и выход не разделены[1].

Интервьюирование. Интервью были направлены на то, чтобы получить от пассажира объяснения мотивов своего действия в дверях, а также мнение о поведении других пассажиров.

Интервью предусматривало:

Оценку психологического климата в метро. Вопрос на общую оценку респондентом ситуации взаимодействия с другими пассажирами, а именно – насколько напряженно он себя чувствует, как это зависит от количества пассажиров, от степени его занятости, вообще нравится или не нравится ездить в метро и т.д.

Уяснение мотивации придерживания и отпускания двери. Интервьюер называл два варианта поведения и предлагал в воображаемой ситуации («Допустим, что Вы...») объяснить, почему он поступил бы так или иначе, стал бы он обращать внимание на пол, возраст, этническую принадлежность идущих следом.

В Петербурге студенты задавали молодым пассажирам следующие вопросы:

Как Вам сегодняшняя поездка в метро? Часто ли Вы пользуетесь метрополитеном?

Почему Вы сейчас (не)придержали дверь?

Обратили ли Вы внимание на человека, идущего следом за Вами? Можете ли Вы описать этого человека?

Кто из следующих категорий людей, по Вашему мнению, больше всего нуждается в помощи при открывании двери: пожилой, женщина, ребенок, человек с сумками, инвалид (человек с ограниченными возможностями)?

Как Вы считаете, вежлива ли молодежь в метро?

После подготовки 16 транскриптов на основании интервью с молодыми пассажирами метро в Петербурге[2] студенты получили некоторые замечания и предложения по улучшению вопросов.

Для интервьюирования в Москве были выбраны пассажиры разных возрастных групп и несколько изменены формулировки вопросов с акцентом на реакцию данной ситуации:

[1] Между прочим, двери, которые нужно открывать рукой при входе/выходе в метро, в большинстве стран становятся редкостью – преимущественно установлены автоматические.

[2] Январь 2007 г., м. «Черная речка».

Как Ваше настроение после поездки? В зависимости от того, как пассажиры себя ведут, меняется ли Ваше настроение в метро?

Если перед Вами человек не придержал дверь, то как Вы поступите? А если — наоборот — перед Вами придерживают дверь, это как-то отразится на Вас?

Есть ли какая-то категория людей, которые придерживают дверь: возраст, пол или что-то другое?

Как Вы можете оценить уровень культуры в Москве среди пассажиров метро?

В этот раз Вы не заметили, кто за Вами шел?

В апреле 2007 г. проведены 26 интервью с пассажирами московского метро, из которых: 13 — молодежь, 5 — среднего возраста, 8 — пожилые; 8 мужчин, 18 женщин (м. «Сокольники»). Все интервью проводились на выходе из метро в спокойное дневное время.

Работа с историческим видеоматериалом. Было высказано предположение, что «в советское время» люди отличались большей внимательностью друг к другу. Чтобы это проверить, мы обратились в Российский государственный архив кинофотодокументов (г. Красногорск) и Центральный архив аудиовизуальных документов в Москве, надеясь обнаружить аналогичные нашим старые киносъемки входа / выхода пассажиров метро.

При всем богатстве их фондов нашей цели отвечала всего лишь одна 50-секундная документальная киносъемка входа/выхода пассажиров из московского метро[1]. С соответствующими оговорками, ограничениями она и была использована при интерпретации результатов.

Основная гипотеза. Нормы помощи (нормы социальной ответственности и нормы взаимности) проявляются в одних и тех же действиях по оказанию помощи у участников взаимодействия в зависимости от их социобиологического статуса (пол, возраст, вероятные отношения родства или дружбы, этнические признаки).

Из основной гипотезы следуют два предположения.

---

[1] «Новые линии метро (Арбатско-Покровская и Филевская)», 1961 г., Центральная студия документальных фильмов; режиссер и оператор К. Пискарев; из фондов Центрального архива аудиовизуальных документов Москвы.

1. Социобиологический статус индивидов лежит в основе взаимодействия в соответствии с нормой социальной ответственности:

А) Впереди идущий индивид придержит дверь, если за ним идет социально «зависимый» (или просто «другой) по социобиологическим признакам.

Б) Следом идущий индивид не придержит дверь, если впереди идущий, отличный по социобиологическим признакам, придержал ее.

2. Социобиологический статус индивидов лежит в основе взаимодействия в соответствии с нормой взаимности:

А) Впереди идущий индивид придержит дверь, если за ним идет «равный» по социобиологическим признакам.

Б) Следом идущий индивид придержит дверь, если впереди идущий, «равный» по социобиологическим признакам, придержал ее.

Приемы обработки и анализа данных. Разработанную в процессе групповой работы методику можно назвать *визуальным контент-анализом*, т.к. следовало фиксировать статистически значимое количество «целевых событий» — как минимум парных проходов в двери станции метро с учетом очевидных признаков социального статуса и предположительно характера отношений между идущим впереди и следующим за ним (незнакомые или близкие люди).

Самое сложное — выделение существенных признаков и индикаторов helping behavior. Признаки были подсказаны литературой — статусные, гендерные и др. С индикаторами сложнее, их следовало распознать. Вначале мы многократно просматривали видеозапись, использовали замедленный просмотр и стоп-кадр и бурно обсуждали увиденное на экране. Делились на группы, сопоставляли данные изучения единого видеоролика.

Первоначально мы тренировались различать знакомых и незнакомых меж собой при входе в метро, сопоставляли итоги анализа каждого по численности значимых взаимодействий. Например, придержал дверь и оглянулся, не придержав, решено считать индикатором внимательности, т.к. следом идущий может оказаться слишком далеко и др.

Были разработаны следующие коды:

город (1 — Москва, 2 — Санкт-Петербург, 3 — Нижний Новгород, 4 — Будапешт)

время съемки (1 – час пик, 2 – спокойное время)

место съемки (1 –станция в центре города, 2 – станция на окраине города)

вход-выход (1 – вход, 2 – выход, 3 – вход и выход одновременно)

безопасность двери (1 – придерживающий механизм, 2 – табличка типа «осторожно, придерживайте дверь, 3 – отсутствие каких-либо обозначений на двери, механизмов и т.д.)

действие с дверью впереди идущего (1 – придержал, 2 – отпустил, 3 – прошел в уже открытую дверь)

пол впереди идущего (1 – мужской, 2 – женский)

примерный возраст впереди идущего (1 – молодой, 2 – средних лет, 3 – пожилой, 4 – ребенок)

возможные родственные \ дружеские отношения первого и второго (1 – скорее не знакомые, 2 – скорее знакомые)

раса, этническая принадлежность впереди идущего (1 – «европеец», 2 – араб, 3 – азиат, 4 – «кавказец», 5 – чернокожий, 6 – другой). При необходимости ввести другие значения.

Далее из протоколов наблюдения кодированные данные заносились в сводную табл. 1 для анализа с применением программ SPSS или Excel.

Таблица 1

Сводный бланк регистрации взаимодействий пассажиров на входе и при выходе из метрополитена

Порядковый номер ситуации взаимодействия	*Значения переменных (коды)*												
	Город	*Время*	*Станция*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
1.													
2.													

Каждый студент заполнял такой бланк по своему отрезку видеозаписи.

Первый опыт работы с видеозаписями был неудачен, т.к. на видеомагнитофоне нельзя поставить четкую паузу на сцене вза-

имодействия и записать значения переменных. Тогда мы оцифровали видеоматериалы, записали их на DVD-диск и просматривали в программе PowerDVD. Это было удобнее, чем работа с видеомагнитофоном, а главное – значительно повысило численность зарегистрированных взаимодействий, т.е. надежность данных[1].

Далее данные по Москве, Санкт-Петербургу, Будапешту и Нижнему Новгороду были введены в программу SPSS, и студенты занялись их обработкой. Для тех, кто еще не прошел курс SPSS, был адаптирован алгоритм подсчета частотных распределений с использованием редактора SPSS Syntax.

Формирование подвыборок[2]. Основному анализу предшествовала корректировка подвыборок. Мы стремились сделать выборку отвечающей требованию пропорциональности по городам и по времени посещения метро. К сожалению, заснятый камерой общий объем наблюдаемых случаев по каждому городу не позволил ввести пропорции по полу и возрасту пассажиров, т.к. эти подвыборки были бы статистически недостаточны. Вследствие е отступления от принципов репрезентативности исследования и пропорциональности анализируемых подвыборок *наши выводы не могут рассматриваться статистистически валидными, но лишь ориентировочно значимыми.*

3. Статистики наблюдений и их интерпретация

Были получены следующие данные:
– видеосъемки действий пассажиров на входе и выходе из метро в тех местах, где установлены двери. Для проведения сравнительного анализа проявления норм помощи были выбраны несколько городов, имеющих метрополитен: Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Будапешт. Съемки проводились осенью 2005 г.

– 16 интервью с молодыми пассажирами метро в Петербурге – январь 2007 г., м. «Черная речка».

[1] Как всегда студенты вовремя задание не выполняли.

[2] Термин «подвыборка» здесь лишь привычное наименование статистических совокупностей. Выше было сказано, что целевая в нашем проекте селекция – это не статистическая выборка.

— 26 интервью с пассажирами метро в Москве (13 — молодежь, 5 — среднего возраста, 8 — пожилые; 8 мужчин, 18 женщин) — апрель 2007 г., м. «Сокольники».

Интервью проводились на выходе из метро в спокойное время.

Использование количественных характеристик, по нашему замыслу, должно было статистически подтвердить или опровергнуть выдвинутые гипотезы и приходящие по ходу анализа вторичные гипотезы. Эти гипотезы формулировались частично перед началом видеосъемки («поле»), но и частично в процессе анализа видеокадров.

Подсчет и описание частотных распределений не вызывали затруднений, за исключением архивной пленки. На ней пол и возраст пассажиров были практически не различимы, поскольку оператор фокусировал камеру на общих планах недавно открытой станции.

Формирование статистик наблюдения. В Москве, Санкт-Петербурге и Будапеште они проводились в час пик и в спокойное время. В Нижнем Новгороде не удалось зафиксировать час пик с плотным потоком пассажиров, обычным для более крупных городов. Ситуации выхода пассажиров из метро после прибытия поезда (с соответствующими интервалами) рассматривались как ситуации спокойного времени. В Москве и Санкт-Петербурге съемки осуществлялись как на центральных («Курская», «Чкаловская», «Сенная площадь»), так и на периферийных станциях («Полежаевская», «Парк Победы»). В Будапеште и Нижнем Новгороде были выбраны только центральные станции из-за незначительного числа пассажиров (соответственно небольшого количества целевых взаимодействий) на периферийных станциях.

Общее количество зарегистрированных взаимодействий в 4 городах составило 2505 случаев. Из них в час пик — 1243 взаимодействия, в ненапряженные часы — 1262 случая. Характеристики выборки по уровню напряженности пассажиро-потока представлены в табл. 2.

Представляется целесообразным рассмотреть отдельно ситуации взаимодействия в час пик и в спокойное время, а также сформировать случайным образом пропорциональные (равные по количеству случаев) подвыборки для каждого города и объединить их по периодам съемки. Доброжелательная внимательность к идущему следом в часы пик можно сказать есть надежное свидетельство helping behavior, а невнимательность в относи-

Таблица 2

Количество зарегистрированных взаимодействий по городам

Город	*Напряженность потока пассажиров*		*Всего*
	Час пик	*Спокойное время*	
Москва	418	142	560
СПб	515	233	748
Нижний Новгород	—	90	90
Будапешт	310	797	1107
Всего	1243	1262	2505

тельно спокойной обстановке, напротив, говорит об отсутствии такой нормы.

Для ситуации взаимодействия округленно в час пик получаем подвыборку из 930 случаев в Москве, более 300 в Петербурге и Будапеште. Для спокойного времени: 360 случаев в Москве и по 90 во всех других городах.

Корректировка диспропорций выборки в сторону равного соотношения зарегистрированных взаимодействий в городах внесла существенные изменения в распределения значений некоторых переменных. В табл. 2 представлено распределение значений переменной «Действие с дверью первого пассажира» по городам при диспропорциональной и равнопропорциональной подвыборках.

Статистическая ошибка вывода рассчитывалась по формуле: $x=1/\sqrt{n}$, где n – объем выборки.

Исходя из характеристик выборки, представляется целесообразным рассмотреть отдельно ситуации взаимодействия в час пик и в спокойное время, а также сформировать случайным образом пропорциональные (равные по количеству) подвыборки для каждого города и объединить их по периодам съемки.

Таким образом, для ситуации взаимодействия в час пик получаем подвыборку, состоящую из 930 взаимодействий в Москве (310), Петербурге (310), Будапеште (310). Для ситуации взаимодействия в спокойное время объем подвыборки соответствует 360 взаимодействиям: Москва (90), Петербург (90), Нижний Новгород (90), Будапешт (90).

Результаты корректировки диспропорций выборки в сторону равного соотношения зарегистрированных взаимодействий в городах, на наш взгляд, вносят существенные изменения в распределения значений некоторых переменных. В табл. 3 в качестве примера представлено распределение значений переменной «Действие с дверью первого пассажира», оказывающего или не оказывающего внимания идущему следом.

4. Интерпретация данных видеосъемки

Различия по городам. Напомним, что мы ожидаем различия в предупредительном поведении прежде всего между россиянами и венграми, но также и субкультурах столичных городов в сравнении с Нижним Новгородом. Из табл. 4 видно, что в спокойное время в Москве, в час пик в Петербурге, и в спокойное время в Будапеште данные корректированной и некорректированной подвыборок статистически равны и соответствуют значимым диспропорциям в структуре общей выборки (N=2505).

Рассмотрим соотношение случаев следования норме helping behavior пассажиров, находящихся друг от друга на расстоянии открывающейся двери в метро разных городов во время *напряженного потока пассажиров*, когда предупредительность к другому сдерживается стрессовой ситуацией и, следовательно, демонстрирует привычность реакции. Идущий следом инстинктивно подражает первому, так что его действие не надежно свидетельствует об интериоризации нормы (табл.4).

В трех городах не прослеживается зависимости действий между идущими первыми и следом (различия не более 7%). В Москве это различие вдвое больше (13%). Наибольшее количество придерживающих дверь – в Будапеште (80–83%), в Петербурге – 70%, в Москве от 43 до 56%. В российской столице мы наблюдаем наименьшую консолидацию в поведении пассажиров: объем оказываемой помощи критически отличается от других городов, включая Нижний Новгород, который по этому показателю близок к Петербургу[1].

[1] Наиболее оживленное время в нижегородском метро соответствует «спокойному времени» в других городах из-за относительной малочисленности населения. В Нижнем Новгороде всего зарегистрировано 90 взаимодействий, из которых в 67% случаев пассажиры придерживают дверь.

Таблица 3

Действие с дверью пассажира, идущего впереди. Общая и пропорциональная выборки по городам (% к N)

Город	*Характеристики выборки*	*Действие с дверью первого пассажира*		
		Придержал	*Отпустил*	*Прошел в открытую*
Москва	Всего по выборке N=2505	58	27	15
	Час пик n =1243	57	25	18
	Спок n =1262	59	34	7
	Час пик (проп) n =930	*56*	*23*	*21*
	Спок (проп) n =360	*49*	*44*	*7*
Санкт-Петербург	Всего по выборке N=2505	59	32	9
	Час пик n =1243	56	37	7
	Спок n =1262	64	22	14
	Час пик (проп) n =930	*70*	*26*	*4*
	Спок (проп) n =360	*61*	*20*	*20*
Будапешт	Всего по выборке N=2505	70	22	8
	Час пик n =1243	83	11	6
	Спок n =1262	64	27	9
	Час пик (проп) n =930	*83*	*11*	*6*
	Спок (проп) n =360	*68*	*19*	*14*
Нижний Новгород	Всего по выборке N=2505	67	25	8
	Час пик n =1243	–	–	–
	Спок n =1262	67	25	8
	Час пик (проп) n =930	*Нет данных*		
	Спок (проп) n =360	*67*	*25*	*8*
Среднее по городам	Всего по выборке N=2505	64	26	10
	Час пик n =1243	63	26	11
	Спок n =1262	64	26	10
	Час пик (проп) n =930	*70*	*20*	*10*
	Спок (проп) n =360	*61*	*27*	*12*

Пояснение: N — общая численность по городу, n — численность в периоды разных потоков пассажиров; *курсивом* — корректированные пропорциональные подвыборки: СВ — спокойное время.

Таблица 4

Соотношение действий по норме helping behavior, совершенных пассажирами, идущими впереди и идущими следом (% к N)

Город	*Действие первого (и второго) пассажира в час пик*		
	Придержал дверь	*Отпустил дверь*	*Прошел в открытую дверь*
Москва n =310	56 (43)	23 (30)	21 (27)
Санкт-Петербург n =310	70 (70)	26 (22)	4 (8)
Будапешт n=310	83 (80)	11 (12)	6 (8)
Среднее по городам N =930	70 (65)	20 (21)	10 (14)

Пояснение: n — численность случаев по каждому городу, N — общее количество взаимодействий по трем городам; в скобках — идущие следом.

Также показательна доля отпускающих дверь перед идущим следом, как правило, не оглядываясь назад. Мы полагали это индикатором полного небрежения нормами помощи. В Петербурге, где на дверях — отчетливое обращение к пассажирам придерживать дверь, и в Москве, где упреждающей надписи нет, таковых почти четверть (22–26% и 23–30%,) а в будапештском метро — один из десяти. Кроме того, мы видим существенной разницы в поведении не знакомых и знакомых между собой пассажиров в Будапеште (соответственно 82% и 86% придерживают дверь) в отличие от Москвы и Петербурга, где в зависимости от личного знакомства частота придерживания двери значительно возрастает (соответственно на 25% и 17%).

Итак, объем оказываемой помощи в российских городах ниже, чем в Будапеште, причем в Москве он значительно ниже, чем в Петербурге и Нижнем Новгороде. Такое различие, на наш взгляд, лишь отчасти можно объяснить более глубоким трансформационным кризисом в России, чем в Венгрии. Вероятно, сказывается и особенность культуры города с теплым климатом, в котором люди значительную часть свободного времени проводят на улице, прогуливаясь или сидя в кафе.

К сожалению, доступные «докризисные» видеоданные по аналогичным сюжетам (вход/выход пассажиров из метро) крайне ненадежны (50-ти секундный киносюжет), поэтому делать выводы о влиянии институционального кризиса 1990-х гг. на степень распространения норм в социальном взаимодействии было бы некорректно. Но если то небольшое количество зарегистрированных взаимодействий (около 30) между пассажирами московского метро 1960-х гг., из которых примерно в 2/3 случаях пассажиры придерживали дверь, все же соотнести с полученными современными данными по Москве и по другим городам, то мы обнаружим следующее. По объему помощи в повседневном поведении советское «спокойное время» в метро ближе к современному «спокойному времени» в Петербурге и в Нижнем Новгороде (соответственно 61% и 67% придерживающих дверь в спокойное время), чем к современной ситуации в Москве (49% придерживающих дверь). Значит ли это, что за почти прошедшие полвека существенные изменения в сторону разобщенности произошли только в столице? Объяснение проще, оно связано с темпом столичной жизни. Пассажиры, опрошенные в московском метро, говорили о равнодушии людей друг к другу и крайней напряженности общей атмосферы в метро: «Думаешь не о вежливости, а как бы выжить» — заметила одна пожилая москвичка.

Helping в зависимости от напряженности потока пассажиров. Рассмотрим подробнее действия пассажиров в зависимости от времени взаимодействия (час пик/спокойное время) и исключим взаимодействия между знакомыми людьми.

Helping взаимодействие в час пик по сравнению с более спокойным временем объективно затруднено плотным потоком пассажиров. Влияет ли это существенное различие ситуаций на поведение по оказанию помощи? В табл. 5 представлены данные о соотношении придерживающих дверь не знакомых и знакомых друг с другом пассажиров по четырем городам исследования в час пик и в спокойное время.

Из таблицы следует, что предупредительное поведение к идущему следом напряженность потока в дверях в некоторых случаях значительно влияет. Также заметны различия по критерию знакомства. Например, в Москве в час пик знакомые друг с другом пассажиры придерживают дверь чаще, чем не знакомые между собой. Такая же зависимость наблюдается и в спокойное время.

Таблица 5

Соотношение придерживающих дверь не знакомых и знакомых друг с другом пассажиров в час пик и в спокойное время (% к N)

Город	*Скорее не знакомые друг с другом пассажиры, придерживающие дверь*		*Скорее знакомые друг с другом пассажиры, придерживающие дверь*	
	Час пик (N=744)	*Спокойное время (N=272)*	*Час пик (N=186)*	*Спокойное время (N=88)*
Москва	50	45	75	69
СПб	68	62	85	50
Будапешт	82	48	86	87
Н. Новгород	–	67	–	65
Среднее	67	56	82	76

В Петербурге в час пик знакомые друг с другом придерживают дверь чаще, чем не знакомые между собой, но в спокойное время такой зависимости уверенно не наблюдается.

В Будапеште в час пик и в спокойное время не знакомые друг с другом пассажиры реже придерживают дверь, чем знакомые. Но не знакомые меж собой и в час пик придерживают дверь заметно чаще, чем в Питере и тем более – в Москве.

Половозрасные сопоставления. Поскольку предупредительность к идущему следом в напряженном потоке более затруднена, то данные наблюдения предупредительных действий более надежны. Мы корректировали половозрастные распределения случаев взаимодействующих именно в час пик так, чтобы они были равнопропорциональны, численность наблюдений составила 930 случаев. В табл. 6 для сравнения в скобках указаны половозрастные характеристики пассажиров в общей выборке для Москвы, Петербурга и Будапешта (N=2415).

Данные, представленные в табл. 6, показывают особенности половозрастной структуры взаимодействующих пассажиров в трех городах.

В подвыборке по Москве в час пик можно отметить незначительное преобладание вежливых мужчин (53%) относитель-

Таблица 6

Половозрастные характеристики предупредительных пассажиров в час пик в Москве, Петербурге и Будапеште (% к n)

Характеристики		*Москва n=310 (n=560)*	*СПб n=310 (n=748)*	*Будапешт n=310 (n=1107)*	*Суммарно по городам (N=2415)*
Пол	М	53 (51)	32 (38)	49 (47)	45 (45)
	Ж	47 (49)	68 (62)	51 (53)	55 (55)
Возраст	Молодой	39 (39)	44 (45)	69 (70)	51 (54)
	Средних лет	43 (45)	40 (39)	23 (22)	36 (33)
	Пожилой	10 (12)	13 (14)	5 (6)	9 (10)
	Ребенок	8 (4)	3 (4)	3 (2)	4 (3)

но женщин (47%), а также примерно равное соотношение пассажиров среднего возраста (43%), определяемого визуально, поэтому весьма приблизительно, и молодых (39%).

Петербургская подвыборка отличается существенным преобладанием женщин (68%) в сравнении с мужчинами (32%), так и относительно доли предупредительных к другому женщин в сравнении с москвичками (47%) и заснятыми видеокамерой в Будапеште (51%). Соотношение по возрастным группам петербургских пассажиров в целом соответствует аналогичным показателям в Москве.

Доли мужчин (49%) и женщин(51%), придерживающих дверь, в Будапеште примерно одинаковы. Доля предупредительных молодых в будапештском метро (69%) значительно превышает соответствующие показатели в Москве (39%) и Петербурге (44%).

Распределения по группе людей среднего возраста примерно одинаковы, а пожилых в метро крайне мало.

Соотношение групп пассажиров в час пик незнакомых и знакомых меж собой в Москве, Петербурге и Будапеште вне зависимости от совершенного действия представлено в табл. 7.

Понятно, что доля тех, кто были идентифицированы как не знакомые между собой, значительно превышает долю зарегист-

Таблица 7

Соотношение незнакомых и знакомых пассажиров, придерживающих дверь и идущих следом в час пик по полу и возрасту (% к N=930)

Город	*Степень знакомства*	*Характеристики первого/второго пассажира в час пик*					
		Пол		*Возраст*			
		м	*ж*	*молодой*	*ср. лет*	*пожилой*	*ребенок*
Москва	Скорее не знакомые друг с другом пассажиры — 725 чел. (78%)	56/53	44/47	36/35	49/49	11/11	4/5
	Скорее знакомые друг с другом пассажиры — (N = 205)	42/54	58/46	51/49	23/33	4/6	22/12
СПб	Скорее не знакомые друг с другом пассажиры — 809 чел. (87%)	32/38	69/62	43/46	42/40	14/12	1/2
	Скорее знакомые друг с другом пассажиры (N = 121)	35/45	65/55	53/58	25/25	10/5	12/12

Таблица 7
(продолжение)

Город	*Степень знакомства*	*Характеристики первого/второго пассажира в час пик*					
		Пол		*Возраст*			
		м	*ж*	*молодой*	*ср. лет*	*пожилой*	*ребенок*
Будапешт	Скорее не знакомые друг с другом пассажиры — 697 чел. (75%)	49/50	51/50	65/63	27/30	6/4	2/3
	Скорее знакомые друг с другом пассажиры (N = 233)	8/38	52/62	82/80	14/16	1/3	3/1

рированных в качестве знакомых: в среднем по трем городам не знакомых – 80%, и 20% скорее знакомых друг с другом.

Мы не наблюдаем четких взаимосвязей между полом и степенью знакомства, но поколенческие различия есть. Во всех городах незнакомыми, как правило, чаще оказываются люди среднего возраста, а знакомыми – молодежь (студенты и школьники едут кампаниями).

В табл. 8 представлено соотношение половозрастных характеристик *не знакомых* друг с другом пассажиров, придерживающих дверь в час пик. Среднее значение по полу и по возрасту первого/второго из не знакомых друг с другом пассажиров в разных городах в час пик указано в скобках (N=744).

Все отклонения половозрастных характеристик пассажиров от среднего находятся в пределах 5%, за исключением женщин в петербургском метро, идущих первыми (на 7% меньше среднего), и мужчин, идущих первыми (на 6% больше среднего), что мы не считаем существенной разницей.

Таблица 8

Распределения по полу и возрасту не знакомых друг с другом пассажиров, придерживающих дверь в час пик (% к N)

Город	*Характеристики идущего впереди и придержавшего дверь /следующего за первым*					
	Пол		*Возраст*			
	М	*Ж*	*Молодой*	*Средних лет*	*Пожилой*	*Ребенок*
Москва	61/58 (56/53)	39/42 (44/47)	36/35 (36/35)	50/47 (49/49)	11/11 (11/11)	3/7 (4/5)
СПб	38/41 (32/38)	62/59 (69/62)	48/49 (43/46)	42/38 (42/40)	9/11 (14/12)	1/2 (1/2)
Будапешт	50/51 (49/50)	50/49 (51/50)	66/64 (65/63)	27/29 (27/30)	6/5 (6/4)	1/2 (2/3)

В табл. 9 представлено соотношение половозрастных характеристик второго пассажира, т.е. того, *кому оказывается помощь.* В зависимости от пола первого пассажира, придержавшего дверь. В скобках указано среднее значение по полу и по возрасту первого из не знакомых друг с другом пассажиров (напомним: пропорциональная выборка в час пик, 495 наблюдений).

Отклонение от средних значений более, чем на 4,5% (10-процентная ошибка вывода для 495 случаев), позволяет делать выводы о силе связи между половозрастными характеристиками оказывающего внимание, и характеристиками второго, кому оно оказано.

Москва. Пассажиры средних лет и пожилые чаще придерживают дверь женщинам (соответственно 47% и 46% случаев по сравнению с 39% в среднем по выборке), чем мужчинам (соответственно 53% и 54% по сравнению с 61%). Кроме того, пассажиры средних лет чаще придерживают дверь молодым (43% по сравнению с 36%) и реже людям своего возраста (41% по сравнению с 50%). Это свидетельствует об отношениях по норме ответственности.

Таблица 9

Соотношение половозрастных характеристик второго пассажира в зависимости от возраста первого пассажира, придержавшего дверь. Час пик. Пропорциональная выборка (% N=495)

Город	*Возраст первого пассажира, придерживающего дверь*	*Характеристики идущего следом пассажира*					
		Пол		*Возраст*			
		М2	*Ж2*	*Молодой2*	*Средних лет2*	*Пожи-лой2*	*Ребе-нок2*
Москва	Молодой	61 (61)	39 (39)	33 (36)	53 (50)	9 (11)	5 (3)
	Средних лет	53	47	43	41	13	3
	Пожилой	54	46	незначительные по численности группы			
СПб	Молодой	39 (38)	61 (62)	58 (48)	30 (42)	11 (9)	1 (1)
	Средних лет	29	71	33	58	8	1
	Пожилой	53	47	незначительные по численности группы			
Будапешт	Молодой	54 (50)	46 (50)	66 (66)	28 (27)	4 (6)	2 (1)
	Средних лет	41	59	57	33	6	4
	Пожилой	58	42	незначительные по численности группы			

Пояснение. В скобках указаны средние значения первого из *не знакомых* друг с другом пассажиров

Санкт-Петербург. Молодые чаще придерживают дверь молодым (в 58% случаев по сравнению с 48% в среднем по выборке) и реже людям среднего возраста (30% по сравнению с 42%). Люди средних лет поступают по такому же принципу: чаще придерживают дверь пассажирам своей возрастной группы (58% по сравнению с 42%), реже — молодым (33% по сравнению с 48%),

чем пожилым и детям. Такие действия молодых и людей среднего возраста можно интерпретировать как следование норме «поколенческой» взаимности. Кроме того, пассажиры средних лет предпочитают придерживать дверь женщинам (71% по сравнению с 62% в среднем по выборке) в противоположность пожилым, которые чаще придерживают дверь мужчинам (53% по сравнению с 38%).

Будапешт. Люди средних лет чаще придерживают дверь женщинам (в 59% случаев по сравнению с 50% в среднем по выборке), чем мужчинам (41% по сравнению с 50%). Пожилые поступают противоположным образом: чаще придерживают дверь мужчинам (58% по сравнению с 50%), чем женщинам (42% против 50%). Люди средних лет реже придерживают дверь молодым (57% против 66%), чем пассажирам других возрастных групп.

Таким образом, *в действиях оказывающего помощь* мы наблюдаем следование разным нормам:

– в Москве наблюдается следование норме взаимности у женщин (отклонение от среднего на 14%) и норме ответственности (менее достоверное заключение) у пассажиров средних лет (отклонение от среднего на 7%);

– в Санкт-Петербурге фиксируется следование норме ответственности у мужчин по отношению к женщинам (отклонение от среднего на 7%), норма взаимности у молодых по отношению к молодым (отклонение от среднего на 10%) и у людей среднего возраста – к людям среднего возраста (отклонение от среднего на 16%);

– в Будапеште норма взаимности как у мужчин (отклонение от среднего на 9%), так и у женщин (отклонение от среднего на 9%).

Гипотетическая (численность наблюдений) интерпретация этих данных представляется следующей.

Вывод. Будем исходить из предпосылки, что норма взаимности скорее свойственна модерному, а норма ответственности – традиционному обществу. Тогда в России женщины и молодежь более современны, чем мужчины и люди старшего возраста. В Венгрии, сравнительно с российскими наблюдениями, «модерные» нормы заметно более распространены (нет значимых половозрастных различий)

Суждения пассажиров из интервью возле станции метро. Вопросы интервью были направлены на то, чтобы получить от

пассажира объяснения своего поведения по оказанию помощи (различные мотивы), а также поведения других пассажиров.

В интервью, предполагалось уяснить: общую оценку респондентом ситуации взаимодействия с другими пассажирами в метро (насколько напряженно он себя чувствует, как это зависит от количества пассажиров, от степени его занятости, вообще нравится или не нравится ездить в метро и т.д.); мотивацию придерживания или не придерживания двери: просьба объяснить, почему он поступил бы так или иначе, принималось ли во внимание пол, возраст, этническая принадлежность идущего следом, кому из незнакомых он готов оказать или не оказать помощь.

Молодежь. Интервью проводилось с молодыми людьми в московском и петербургском метро вне зависимости от пола.

Суммируя эти данные, можно заключить, что в Москве молодые пассажиры выступают скорее как пассивные получатели помощи от старших (!), а в Петербурге для них более характерно оказание помощи внутри своей возрастной группы.

Рассмотрим более детально. Пассажиры московского метро разного возраста и пола. В их поведении наблюдается проявление нормы взаимности (между женщинами) и нормы ответственности (у пассажиров средних лет по отношению к молодым).

Основываясь на материалах интервью с молодыми пассажирами московского и петербургского метро, ситуации оказания помощи молодыми можно разделить на две группы; внимательность в силу привычки и внимательность в зависимости от обстоятельств.

Привычно предупредительное поведение это те случаи, когда человек готов помочь (придержать дверь следом идущему) вне зависимости от каких-либо характеристик идущего вслед за ним и не зависимо от своего настроения, усталости или озабоченности.

«Если, допустим, кто-то за мной сзади идет, я ему просто придержу дверь, и он пройдет» (юноша, Петербург).

«Каждому нужна помощь» (девушка, Петербург).

«Все знают, что им будет неприятно, если перед ними хлопнет дверь. <…> я вижу, что кому-то надо помочь, и человек подходит сейчас к двери, то есть, мне не придется ждать, когда кто-то за горизонтом появится, то, в принципе, я стараюсь, ну, как бы помочь» (девушка, Москва).

Оказание помощи по ситуации и настроению при определенных условиях. Получены объяснения, которые вполне можно характеризовать в понятиях следования норме ответственности и норме взаимности.

Примеры объяснений в терминах отнесения идущего следом к категории более слабого.

«Обычно если пожилой выходит, или девушка, я держу дверь» (юноша, Петербург).

«<…> от ситуации зависит, но…конечно, пожилым людям всегда чаще нужно придерживать дверь» (девушка, Петербург).

«<…> я иногда замечаю, иногда нет (кому держит дверь – *ЩИ*), *<…> ну, смотря как, нет если идет беременная женщина, то так и так нужно... <…> Ну, я сама когда была беременна, то мне например вообще никто никогда не придерживал двери» (молодая женщина, Петербург).*

Мотивация соответственно норме взаимности:

<…> если со мной так не делают (т.е. не отпускают дверь – *ЩИ*), *то и я так не делаю» (юноша, Петербург).*

«<…> тут главное, посмотреть, кто идет сзади тебя. <…> Если передо мной кто-то хлопнул неудачно дверью, то тогда мой мозг срабатывает... <…> (в обратном случае – *ЩИ*) *я так и придерживаю дальше дверь, то есть, по цепочке» (девушка, Москва).*

В последнем случае респондент, видимо, не исключает того, что не успеет среагировать, но будет стараться придержать дверь, при этом подчеркивая именно влияние поведения других пассажиров на свои действия.

Мотивация своим состоянием, настроением:

«Когда плохое настроение или я когда тороплюсь… ну, как бы даже не в настроении дело, когда тороплюсь – я обычно просто дверь так толкаю и не смотрю. А когда не спешу, то я придержу дверь» (юноша, Петербург).

«Ну,… честно… если будет хорошее настроение, то я всем помогу придержать, там, пройти. А если возможно такое может отвратительное, плохое настроение, сама не выспавшаяся, тогда может так получится, что не придержу» (девушка, Петербург).

«Могу придержать, конечно, что мне стоит... <…> если за тобой один человек, ему можно придержать. И все – и пошел дальше» (юноша, Москва).

Молодые высказывали суждения о других пассажирах, их повелении в метро. Например, они подразделяют других на способных, по их мнению, оказывать помощь по критерию

возраста. *(«Пенсионеры помогают чаще, молодежь реже»)*, по полу (*«обычно молодые парни», «в основном девушки»*), в зависимости от напряженности потоков пассажиров время (замечают, что в час пик дверь придерживают чаще, чем в спокойное время).

Настроение молодых пассажиров представляется очень изменчивым и, по их словам, напрямую может влиять на поведение по оказанию помощи. Более устойчивым фактором выглядит то, что молодые респонденты формулируют как «воспитание», а точнее ценности, на которых основано стремление помогать незнакомым людям. Эти усвоенные принципы воспитания объясняют прежде всего поведение тех, кто вне зависимости от ситуации или социально-демографических (внешних) характеристик незнакомого человека, готов помогать другим. В некоторой степени они свойственны тем, кто выделяет какую-либо группу (например, старики, дети, инвалиды) для оказания помощи.

Среди ценностей, мотивирующих предупредительное поведение — представления о гражданском долге:

«У каждого гражданина должна быть своя ответственность какая-то за общество. <…> Вот, в тот раз видел, там, кто-нибудь лежит, валяется – ну к нему сразу, трясут его: «Все у Вас нормально, нормально?». В принципе, да, вежливо, корректно. Бывают, конечно, там, некоторые случаи, если выпивши человек <…>, пол-возраст не имеют значения. Зависит, наверное, от человека, от воспитания» (юноша, *Москва).*

Принципы оказания помощи также связаны с терпением и уважением к окружающим вообще и к старшим в частности:

«Порой бывает, что человек стоит, тебя ждет, с открытой дверью, как герой себя ощущает, и в самый последний момент, когда ты уже входишь, он, как герой, ее отпускает! Ага! Типа, «Достало меня держать, я уже все сделал».<…> не хватает, наверное, силы воли, не понимают, наверное, люди ,как себя вести. А «я, вроде, один в этом большом городе»…

И: А как Вы считаете, какая самая вежливая категория, вообще, среди пассажиров московского метро?

Р: Ой, на самом деле, это очень сложно судить. Да, вот, мужчины, кстати, да. Сорока-пятидесяти лет. Вы знаете, вот, закалки той… Вот, у меня дядя, ему, наверное, пятьдесят пять, ну, такого возраста люди <…>. Да, именно вот то поколение, того периода, ког-

да была очень большая... влияние старших, то есть, что «старших нужно уважать». И вообще, в принципе, уважать окружающих...» (девушка, Москва)

Один из респондента сказал та: «*Я думаю, приезжие* (наиболее способные к отзывчивости — *Авт.*). *Люди не с Москвы, люди, не занимающиеся бизнесом. Студенты, школьники. И просто воспитанные люди.*

Люди среднего и старшего возрастов. Эти данные также получены в Москве и Санкт-Петербурге.

Как и в случае с молодежью, мы можем выделить группу пассажиров, готовых помочь в любой ситуации:

«<...> иногда придерживаю дверь. А иногда иду свободно, и смотрю, никто сзади не идет» (пожилая женщина, Москва).

«Я всегда придержу – следующий идет, там, это, да, чтобы следующему было хорошо» (пожилая женщина, Москва).

«Я сам придерживаю дверь... <...> И другим пытаюсь тоже помочь» (мужчина среднего возраста, Москва).

Пассажиров старшего возраста четко артикулируют свои действия и поведение других:

«Передо мной придержали, и за мной пассажир идет, ну, придержишь, конечно. <...> ведь это не от тяжелого дня зависит, а ну... от уровня, что ли, культуры человека <...>» (пожилой мужчина, Москва).

«Я иду – оглядываюсь, я никогда не брошу дверь, если чувствую даже, что за мной кто-то идет. <...> это обыденная жизнь: кто-то, ну, у кого-то, может быть, в крови вот это вот, просто, не оглядываясь, взять и придержать... А у кого-то: взял, бросил – и пошел!» (пожилая женщина, Москва).

«Всегда смотришь: если старенький кто-то идет, надо придержать, думаешь. А молодежь – она пробежит и не увидит ничего. <...> (для следом идущего — ЩИ) *мне же придется держать эту дверь тогда... Чтобы их всех не ударить» (женщина среднего возраста, Москва).*

«Я сама, хоть и немолодого возраста уже, но всегда уступаю, если вижу беременную женщину. Что за тобой идет человек, и необходимо или придержать дверь. Или просто отпустить ее так, чтобы она не самортизировала <...>» (пожилая женщина, Москва).

Некоторые говорили о ситуативность оказания ими помощи, однако их убеждения в необходимости такого поведения остаются незыблемыми:

«Дверь всегда надо придерживать, просто иногда, вот не срабатывает иногда даже у меня» (пожилая женщина, Москва).

«Уважающий себя человек всегда придержит, посмотрит... <...> Ну, я тоже стараюсь».

И: А если случится такое, что перед Вами очень сильно распахнут дверь, что чуть по лбу Вам не дадут?

Р: Ну, что же делать – пытаешься понять его, может, он спешит... <...> Попытаюсь придержать эту дверь, придержать – и следующему дать пройти спокойно» (пожилая женщина, Москва).

Хотя респонденты среднего и старшего возрастов говорили, что обращают внимание на пол и особенно возраст «адресатов» помощи, они постоянно упоминали правила нравственного, достойного поведения на улице. Например, говорили о «культурных» и «некультурных», «воспитанных» и «невоспитанных», «вежливых» и «невежливых»:

«<...> это внутри, воспитание. Оно, конечно, в какой-то степени соответствует уровню <...> обучаемости, наверное, да... Я бы не сказала, что вот как-то «этническая принадлежность», да... Воспитание. И не обязательно какое-то там образование – высшее, не высшее» (пожилая женщина, Москва).

«Стремление помочь зависит от воспитания» (женщина среднего возраста, Москва).

«<...> кругом одна злоба, одна ненависть друг к другу: кто толкает, кто пихает... <...> Культура, уважение, – это все отсутствует» (пожилая женщина, Москва).

При этом представления о «культуре» весьма различны, как и представления о «воспитанности (молодежи):

«Есть люди добрые, вежливые. <...> это не связано ни с профессией, ни с образованием. <...> Мне кажется, это и не от возраст, и не от пола – не знаю, от чего зависит. Если я, человек пожилой, езжу, если просто зайти в вагон, подойти к любому, у меня ни разу не было, чтобы, например, молодой человек – или девушка сидит: «Вы не могли бы мне уступить место?». И всегда уступают. Не всегда сами уступят, но, как попросишь – сразу. Вежливые, культурные» (пожилая женщина, Москва).

«Много здесь приезжих, много здесь, которые культурные. Все люди разные. <...> если бы все были более культурными, вот, все уступали бы место, кто пытается спешить, то пропускали бы, кто медленно – не может быстро ходить, – того обходили бы, было бы намного лучше» (мужчина среднего возраста, Москва).

Близкая модальность в оценках — проявление участия или равнодушие.

«Ведь люди есть <…> достойные, с хорошей совестью. А есть – наплевать, эгоизм, им все равно: дверь отпустил – тебе в лоб даст или не в лоб... Все равно им» (пожилой мужчина, Москва).

Как и молодые, старшие по возрасту говорили о напряженности в метро и темпе особенно — московской жизни.

«Молодежь, студенты, в основном, они прямо, не придерживают – входят, раскрывают, с размаху! <…> они, конечно, спешат всегда...» (пожилая женщина, Москва).

Приведенные свидетельства помогают понять, что мы наблюдали в российских городах. К сожалению, в Будапеште интервью провести не удалось.

Сюжет киносъемки 1961 г. у станции метро в Москве. К сожалению, полученная с немалым трудом 40-секундная съемка возле новой станции московского метро не дает серьезных оснований для уверенных суждений[1]. Но если то небольшое количество зарегистрированных взаимодействий (около 30) между пассажирами московского метро 60-х, из которых примерно в 2/3 случаях пассажиры придерживали дверь, все же соотнести с полученными современными данными по Москве и по другим городам, то можно заметить, что советская картинка при входе в метро в спокойное время ближе к аналогичной ситуации в Петербурге и в Нижнем Новгороде (соответственно 61% и 67% придерживающих дверь), чем к ситуации в Москве (49% придерживающих дверь).

По материалам интервью, час пик в Петербурге и особенно в Москве, вызывает у людей стресс: 70% в Петербурге против более чуть половины в Москве внимательных к идущим следом).

Возможно, что наряду с напряженностью столичной жизни, здесь сказывается также различие в чувстве соотнесения людей с неким единым сообществом. Идея консолидации советского народа как «особой исторической общности» была одной из центральных в политике и пропаганде, а ленинградцы всегда отличались своим питерским патриотизмом и тем более после блокады.

Здесь, видимо, наблюдается эффект нормативной регуляции поведения, более сильной в одном, и ослабленной в другом случае.

Выводы и заключение

Учитывая статистическую нерепрезентативность наших данных, общие выводы по исследованию, приводимые ниже, можно рассматривать лишь в качестве правдоподобных гипотез[1].

Во-первых, зафиксирована различная частота проявления предупредительного поведения в потоке пассажиров метро в четырех больших городах, причем Будапешт лидирует, а Москва занимает последнее место. В российской столице около половины пассажиров метро придерживают дверь идущему следом. Многие пассажиры, с которыми мы говорили, сравнивают поездку в час пик с борьбой за выживание, где пассажиры – это прежде всего конкуренты за место в вагоне, а потом уже женщины и мужчины, молодые и пожилые, студенты и служащие. Складывается впечатление, что в Москве люди эмоционально не выдерживают перенапряжения от поездок в общественном транспорте, переставая реагировать на присутствие других.

Во-вторых, В наблюдаемом поведении проявляется смешение традиционных и современных западных практик спонтанных взаимодействий. Так мужские практики не оказывать особого внимания женщинам (принцип гендерного равенства), явно присутствующие в потоке пассажиров станции метро в Будапеште, в московском метро наблюдаются у молодежи. Люди старшего возраста чаще следуют традиции предупредительного отношения к представительницам «слабого пола». В Будапеште мы фиксировали различное отношение мужчин к идущей следом мужчиной женщине. Здесь люди среднего возраста чаще придерживают дверь женщинам, а пожилые поступают противоположным образом: чаще придерживают дверь мужчинам. Похоже, что более молодые оказывают внимание по полу, а старшие по гендерной культурной традиции.

[1] Этот и последний разделы написаны совместно в В.А. Ядовым (см. подробнее *Щербакова И.В., Ядов* В.А. Культура предупредительного поведения в большом городе: опыт видеонаблюдения пассажиров у дверей метро Будапешта, Москвы, Нижнего Новгорода и Санкт-Петербурга // Социологический журнал. 2007).

Известно, что в переломные периоды истории разрыв между поколениями усиливается. В российских видеокадрах фиксируется внутрипоколенческая (у женщин также и гендерная) солидаризация. В Москве представители постсоветской генерации уступают старшим в helping поведении.

Рискнем интерпретировать более частое проявление взаимного уважения, отмечаемого в Будапеште с позиций теории социального обмена. Здесь важна адресность оказания помощи, т.е. предупредительное отношение к определенным категориям людей. Но, во всяком случае, это есть проявление внимания к индивиду.

В-третьих, рассмотрение данных под углом зрения следования норме ответственности (отношения покровительства-зависимости) или норме взаимности позволяет достаточно уверенно заключить лишь о том, что следование этим нормам заметно не различает пассажиров в разных городах, кроме Москвы. В Москве крайняя напряженность потока пассажиров и к тому же общая стрессовая ситуация нередко подавляют рациональную регуляцию поведения, на первый план выступает импульсивное побуждение.

Российская модель поведения в толпе пассажиров отличается своего рода «гибкой неопределенностью». Наличие разнообразных практик социального обмена, хотя и придает гибкость системе социальных взаимодействий и способно сглаживать ситуативные конфликты, не гарантирует высокого уровня helping behavior. Индивид не соотносит себя солидарно с широкой общностью, так что нормативно-ценностные регуляторы сегодня ослаблены. Выход, который может быть найден в стабилизации социокультурной системы (по Т. Парсонсу) и преодолении культурной травмы (по П. Штомпке) — еще впереди.

Наконец, возникает вопрос об эвристической ценности метода видеонаблюдения. Очевидно, что представленные данные открывают «объективированный» пласт социальной информации, который практически неуловим в опросах. При грамотном использовании визуальной информации можно дополнить, уточнить, подтвердить или усомниться в данных, полученных другими методами.

Визуальные сюжеты допускают множество интерпретаций. Лучше всего совмещать видео-наблюдение и интервью с действующими в сюжете лицами)

Дидактическая врезка

Начатое, в сущности, по предложению студентов исследование было поначалу увлекательным, но оказалось слишком трудоемким и далеко не простым на всех его этапах. Достоинство нашего дидактического эксперимента состоит в том, что первокурсники сходу почувствовали и осознали необходимость должной профессиональной грамотности и общественную значимость самой профессии социолога.

Список литературы

1. *Смирнова Г.Э., Курлов В.Ф., Матюшкина М.Д.* Социальная норма и возможности ее измерения // Социол. исслед. 1999. № 1. С. 97–101; *Рукавишников В.О., Халман Л., Эстер П.* Мораль в сравнительном измерении // Социол. исслед. 1998. № 6. С. 88–101; Ментальность россиян (специфика сознания больших групп населения России) / Под общ. ред. Дубова И.Г. М., 1997.

2. *Eisenberg N.* 1986. Altruistic Emotion, Cognition, and Behavior. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

3. *Bar-Tal D., Raviv A.* 1982. A cognitive-learning model of helping behavior development: Possible implications and applications pp. 199–218. In The Development of Prosocial Behavior, ed. N. Eisenberg. New-York: Academic Press.

4. *Майерс Д.* Социальная психология. СПб, 1999. С. 595.

5. Там же.

6. *Bar-Tal D.* 1976. Prosocial behavior. Theory and research.

7. *Conway III L.G., Ryder A.G., Tweed R.G., Sokol B.W.* Intranational cultural variation. Exploring further implications of collectivism within the United States // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2001. Vol. 32. P.681–697; *Baron J., Miller J.G.* Limiting the scope of moral obligations to help. A cross-cultural investigation // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2000. Vol. 31. P. 703–725; *Datta P., Poortinga Y.H., Marcoen A.* Parent care by Indian and Belgian caregivers in their roles of daughter / daughter-in-law // Journal of Cross-Cultural Research. 2003. Vol. 34. P. 736–749; *Gabriel U., Beyeler G., Daniker N., Fey W., Gutweniger K., Lienhart M., Gerber B.L.*

Perceived sexual orientation and helping behaviours. The wrong number technique, a Swiss replication // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2001. Vol. 32. P. 743–749.

8. Новая газета. 2005. 26 декабря.

Раздел III

ЭФФЕКТ ДЛИТЕЛЬНОГО ПРЕБЫВАНИЯ РОССИЯН В СТРАНАХ ЗАПАДА

ВВЕДЕНИЕ

Здесь рассматриваются итоги исследования, в котором объектами изучения были российские граждане, имевшие достаточно длительный опыт пребывания за рубежом. Они впрямую должны были осваивать поведенческие практики, отличающиеся от привычных. Что произошло с этими людьми по возвращении на родину?

Обучение россиян за рубежом получило в последние годы широкое распространение. Нередко начинают учиться за границей еще в школьном возрасте в средних учебных заведениях, гораздо чаще получают образование по программам самых разных сроков студенты высших учебных заведений, едут молодые специалисты на постуниверситетское обучение (степень магистра, PhD) и различного рода стажировки, курсы и т.п. Сложился целый сегмент в сфере услуг, занимающийся подготовкой и направлением молодежи на учебу за границу, одновременно в высшей школе появились специальные институции, координирующие международные образовательные программы и организующие учебу в рамках межвузовского студенческого обмена.

Весь этот процесс остается не охваченным сколько-нибудь полной статистикой. Важный аспект жизненного опыта довольно массовой теперь категории молодежи — отъезд за рубеж для получения образования и возвращение на родину с последующим продолжением обучения или началом/продолжением трудовой деятельности — до сих пор не подвергался научному рассмотрению и описанию. Никто также не задавался вопросом о результативности такого рода обучения. Вот почему в исследовании основной вопрос был ориентирован на изучение эффективности практики получения образования за рубежом.

Задача данного исследования в рамках анализа воздействия западных институциональных и социокультурных образцов на процессы, происходящие в России, состояла в изучении влия-

ния, которое оказывает обучение за рубежом на формирование социальных норм и правил в нашей стране в ходе современной глобализации.

Другими словами, нас интересовала не результативность непосредственно учебы, усвоения специальных знаний, прохождения сквозь формальные институты системы образования. Предметом исследования являлись, прежде всего, социокультурные образцы, институциональные нормы, заимствуемые молодыми людьми во время их пребывания с учебными целями за границей. Феномен получения образования на Западе интересовал нас, прежде всего, как механизм трансляции социокультурных и институциональных образцов и норм, воспринимаемых в стране пребывания и так или иначе переносимых по возвращении на родину. Мы рассматривали и процесс усвоения новых институциональных, культурных, поведенческих практик, и возникающие в результате изменения в мировоззрении акторов, их повседневном поведении, трудовой этике, образе жизни, и воздействие опыта обучения за рубежом на траекторию жизненной карьеры. Тем самым мы приближаемся к пониманию эффективности образования за рубежом с точки зрения восприятия его получателями социокультурных, институциональных норм и образцов, их воспроизводства в течение дальнейшей жизни в России.

Глава шестая

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ[1]

Мы опирались на целый ряд концептуальных объяснений процессов, связанных с восприятием или отторжением иной культуры и образа жизни. Исследование эффективности практик получения образования за рубежом с точки зрения восприятия, усвоения и воспроизводства получателями социокультурных и институциональных норм и правил концентрируется на изучении таких социальных явлений, как межкультурная коммуникация; социокультурная адаптация индивида в чужой ему группе; изменчивость социально-нормативного сознания человека; восприятие группой чужака, пришедшего извне; отношение индивида к своей прежней среде после получения опыта взаимодействия с чуждым ему обществом на нормативном, культурном, психологическом уровне.

Феномен межкультурного взаимодействия, проблема ассимиляции норм и культурных образцов и адаптации человека в иной среде получили всестороннее освещение в теоретической социологии. Рассмотрим некоторые теоретические концепции, которые интерпретируют ситуацию индивида, оказавшегося в другой стране, в плане его социального и культурного взаимодействия и которые могут быть использованы в качестве теоретико-методологических категорий анализа при проведении данного исследования.

Межкультурная коммуникация. Исследование ассимиляции западных норм и культурных образцов напрямую связано с феноменом межкультурной коммуникации, поскольку ассимиляция как таковая является результатом процесса межкультурной коммуникации между индивидом, оказавшимся в чужой среде, и местным сообществом.

[1] В написании главы «Теоретические подходы к проблеме» принимала участие Мешкова Л.И.

Понятие «межкультурная коммуникация» было введено в научный оборот американскими исследователями Э. Холлом и Д. Трагером в 1954 г. в книге «Культура как коммуникация: модель и анализ» [1]. В их работе межкультурная коммуникация рассматривалась как особая область человеческих отношений. Позднее в работе «Немой язык» [2]. Э. Холл развивает идеи о взаимосвязи культуры и коммуникации и впервые выводит эту проблему не только на уровень научных исследований, но и самостоятельной учебной дисциплины. Э.Холл разработал модель культуры по типу айсберга, где наиболее значимые части культуры находятся «под водой», а то, что является очевидным – «над водой». То есть, невозможно «увидеть» саму культуру. Иначе говоря, чтобы понять и познать другую культуру, недостаточно одних наблюдений. Полноценное изучение может произойти лишь при непосредственном контакте с иной культурой, который во многом означает межличностное взаимодействие. Автор считает, что ценностные ориентации индивидов (относительно действий, коммуникации, ситуативного окружения, времени, пространства и т.п.) регулируют коммуникативные действия в том или ином ситуативном контексте и таким образом происходит некий обмен опытом между выходцами из разных культур. Следует также отметить, что Э.Холл стал основоположником межкультурной коммуникации, как отдельной дисциплины.

Изучение межкультурной коммуникации часто осуществляется с применением системного подхода (Т. Парсонс, К.-О. Апель, Н. Луман, К. Дойч, Д. Эстон, С. Кузьмин, А. Уемов). Согласно этому подходу в социологии, объектом социологии объявляются многообразные социальные системы, то есть так или иначе упорядоченные совокупности взаимоотношений людей, в том числе, и такая социальная система, как общество. Межкультурная коммуникация в данном случае представляет собой взаимодействие двух и более систем. Взаимодействие может осуществляться разными способами, но так или иначе – это своего рода обмен элементами систем, коими могут быть как индивиды, так и информация, знания, культурные ценности и социальные нормы. В отличие от Э. Холла и Д. Трагера, видящих в межкультурной коммуникации особую область человеческих отношений, ряд других учёных подразумевают под данным явлением взаимодействие систем, где люди являются не представителями культур, а лишь их элементами.

Теория культурного релятивизма (И. Гердер, О. Шпенглер, А. Тойнби, У. Самнер, Р. Бенедикт, Н.Я. Данилевский, К.Н. Леонтьев, Л.Н. Гумилев) настаивает на самостоятельности и полноценности каждой культуры, где успешность межкультурной коммуникации связана с устойчивостью культурных субъектов и откатом от идеи универсальности западной социокультурной системы. Иначе говоря, в данной теории происходит критика процесса ассимиляции как такового и во главу межкультурного общения ставится уникальность каждой культуры. То есть, разница между нормами, культурами, образом жизни общающихся выходцев из разных стран ни в коей мере не должна становиться камнем преткновения для успеха данного общения. Взаимообмен культурными практиками в данном случае – скорее, негативное, чем позитивное явление.

Изучение взаимодействия индивида с чужой средой, его адаптация к ней является также одной из основных проблем этносоциологии. Особый акцент этносоциологи делают на процессе, происходящим с человеком в новой группе, стадиях и фазах изменений человеческого ощущения групповой принадлежности. Российский исследователь С.А. Татунц в своей работе «Этоносоциология» [3] рассматривает проблему взаимодействия представителей разных культур, особое внимание уделяя адаптации человека, попавшего в чуждую ему устоявшуюся среду со своими правилами, нормами и культурными образцами.

Адаптация в инокультурной среде. В этносоциологии процесс нахождения представителя одной страны в другой, чуждой ему стране, процесс его взаимодействия с чуждой ему средой принято называть социокультурной адаптацией. Социокультурная адаптация в иной среде происходит в двух формах – ассимиляции и аккультурации. В первом случае человек (группа) принимает (добровольно или принудительно) ценности и нормы принимающей этнической среды. В новой среде мигранты, переселенцы как бы растворяются. Тогда уже ни они себя, ни принимающая среда не воспринимают их как «чужаков» или «иностранное меньшинство». Как пишет автор, по мнению большинства ученых, полная ассимиляция, растворение может происходить лишь во втором, третьем поколении. В другом случае сохраняются свои основные этнокультурные характеристики, но меньшинства принимают нормы и ценности новой социокультурной среды и следуют им.

В зависимости от целей человека адаптация может иметь различный временной характер: *краткий* и *длительный*. При кратковременной адаптации человек, сохраняя принадлежность к своей культурной группе и эксплицируя ее, овладевает новым для себя языком, устанавливает контакты и общение. Считается, что такая адаптация длится до двух лет, а свыше двух лет, пребывая в новой этнической среде, необходимо проявлять большую вовлеченность и активность.

В структуре социокультурной адаптации С.А. Татунц различает три компонента:

1. ситуацию,
2. потребность,
3. способность.

Предполагается, что мигрант должен пройти три обязательные стадии.

Первая стадия – устройство, включающее поиск и нахождение жилья, работы.

На второй стадии адаптации происходит приспособление к языку, природно-экологической среде, конфессиональности и общественной жизни.

Третья стадия – ассимиляция связана с устранением всего комплекса дискомфортных аспектов через обретение новой идентичности, когда бывший мигрант становится частью принимающей этнической среды.

Успех социокультурной адаптации зависит от правильного баланса индивидуальных потребностей человека и требований принимающей этнокультурной среды. Этот баланс, в свою очередь, зависит от личности, которая должна обладать высокой степенью самоконтроля и соблюдать общепринятые нормативные требования новой среды.

Если переносить вышесказанное на нашу изучаемую нами проблематику, то можно отметить, что, во-первых, особо острыми для молодого человека, оказавшегося за рубежом, могут являться проблема освоения языка и комплексные дискомфорты из-за потери «почвы под ногами» в виде привычных социальных ориентиров, норм и правил.

Другой исследователь, К. Додд, изучая межкультурное взаимодействие в этносоциологическом аспекте, в свою очередь уделяет внимание индивиду, оказавшемуся в инородной среде. В работе «Динамика межкультурной коммуникации» [4] автор

достаточно подробно рассматривает проблему взаимодействия человека с чуждым ему окружением.

По К. Додду, человек, оказавшись в инородной среде, в первую очередь испытывает «культурный шок», иначе говоря, это – ощущение дискомфорта, беспомощности, состояние дезориентации, тревоги из-за потери привычных символов и знаков социальной коммуникации и отсутствия новых знаний. Культурный шок – это, в первую очередь, социально-психологическое явление, причинами которого могут быть также сложности первоначального контакта с новой этнокультурной средой, состояние неуверенности и т.д.

Додд выделяет три основные категории симптомов культурного шока:

– психологическая (бессонница, постоянные головные боли, расстройство желудка и т.д.);

– эмоциональная (раздражительность, беспокойство, тоска по дому, порой переходящая в паранойю);

– коммуникативная (замкнутость, затруднения во взаимоотношениях даже с близкими, постоянное недовольство, фрустрация).

Период культурного шока у индивида, оказавшегося в чужой стране, несомненно, препятствует межкультурной коммуникации. Из-за плохого самочувствия, как физического, так и психического, человек начинает «закрываться» и избегать нового окружения. Преодоление этого периода – одна из главных задач эмигранта на пути к нормальному существованию среди чужих ему людей.

Период культурного шока автор разделяет на три части:

1. Приехав в другую, как правило, благополучную страну, эмигрант испытывает радостное волнение. Додд трактует это состояние как удовлетворение правильно принятым решением переселиться в это прекрасное место. Приехавшему нравится буквально все, что его окружает, он находится в состоянии, близком к эйфории. Додд называет эту стадию "медовым месяцем". И, действительно, продолжительность такого состояние может варьироваться, в зависимости от характера индивидуума, от короткого промежутка времени до месяца.

2. Вторая стадия свидетельствует об окончании медового месяца. Сталкиваясь со множеством проблем, человек начинает сознавать, что предвкушение счастливых ожиданий всего лишь

иллюзия, приукрашенная впечатлениями медового месяца и усиленная эйфорией первых дней пребывания на новом месте, и начинает сознавать, что ошибся, приехав сюда. По Додду эта стадия называется – “все ужасно”.

3. Преодоление культурного шока – процесс так называемого приспособления, «уживания» в новой среде, который может проходить по-разному у разных индивидов и иметь различные по своей сути результаты.

К. Додд попытался более структурировано рассмотреть процесс взаимодействия индивида с новой для него средой и выделить четыре возможных линии поведения человека, оказавшегося в чужой для него стране.

Первая модель поведения – «Fligt»: бегство или пассивная автаркия. Это попытка избежать прямых контактов с чужой культурой. Мигранты создают свой микромир, в котором живут «свои», соплеменники и присутствует своя этнокультурная среда. Эту модель поведения еще называют «гетто». Геттоизация характерна для этноменьшинств, оказавшихся переселенцами и беженцами, тех, кто живет в крупных индустриальных столицах и мегаполисах. Так существуют турецкий квартал Кройцберг в Берлине, русскоязычный Брайтон-Бич в Нью-Йорке, арабские кварталы в Париже, армянские в Лос-Анджелесе. Здесь говорят на рефлективном языке, соблюдают обычаи и традиции своей этнической группы.

Вторая модель “Fight”: борьба или агрессивная автаркия. У мигрантов происходит активное проявление этноцентризма. Новая реальность воспринимается неадекватно, новая культура критикуется. Мигранты пытаются перенести свои этнические стереотипы и образцы поведения в новую среду.

Третья модель – «Filter”: отделение или фильтрация. Она проявляется как разнонаправленная стратегия: 1) полный отказ от новой культуры и твердая приверженность своей культуре; 2) полное восприятие новой культуры и отказ от прежней.

Четвертая модель – «Flex»: гибкость, флексибильность. Мигрант осознает необходимость принятия нового кода культуры – языка, жестов, норм, привычек; нового этнического фрейма. Иначе говоря, человек адаптируется в новой среде, следует её установкам, нормам и т.п., но при этом не отказывается от старого, сохраняет для себя ценность прошлого и при случае может вернуться к раннему образу жизни.

Две первые стратегии поведения обусловлены потерей привычных символов, знаков социальной коммуникации и отсутствием новых знаний. Они осложняют межэтническое взаимодействие. Выбирая третью модель, когда сохраняется приверженность к своей культуре, человек идентифицирует себя со своей этнической группой, пропагандирует и распространяет свою культуру, фактически способствует диалогизации культур, преодолению изоляционизма.

Четвертая модель поведения изменяет культурную идентичность человека, он полностью принимает новое и следует новому этническому фрейму. Данный процесс может проявляться как на уровне внешних наблюдаемых поведений, так и на уровне социального восприятия: у человека формируются новые установки, взгляды, оценки, ценности.

Третья и четвертая модели представляют собой выход из кризиса межэтнических взаимодействий.

Интересный взгляд на отношения иноземца с местными жителями можно найти у немецкого социолога Р. Штихве в работе «Абивалентность, индифферентность и социология чужого» [5]. Автор рассматривает социальное явление «чужого» и выдвигает свои тезисы по поводу его взаимодействия со средой на разных уровнях. Упоминание положений данной работы кажется нам целесообразным, поскольку в ней даётся взгляд на изучаемую проблему с другой стороны, то есть, с позиции общества, в которое включаются иностранные индивиды, и у нас появляется возможность лучше понять характер изучаемого взаимодействия.

Восприятие обществом чужака, новоприбывшего индивида и взаимодействие с ним, по Штихве, носит достаточно разносторонний и не простой характер. Основная мысль, которую высказывает автор, – образ чужого в обществе может принимать разные формы.

Первая такая форма характеризуется тем, что чужой, появившись в определённом месте, с одной стороны, является кем-то иным, отличающимся от данного общества по ряду критериев, таких, как его социальные и культурные установки, нормы поведения, знания и навыки. Он воспринимается в этом смысле именно как чужой, которого люди избегают и сторонятся в силу того, что он несёт своими отличиями определённое беспокойство устоявшемуся порядку той или иной группы. В то же время, чужой – это определённое новшество

и повод обществу задуматься над своим порядком и течением жизни. Знания, навыки, иной взгляд на социальные нормы и устои – то, что может послужить группе, в которой он оказался, для развития и изменений. Как пишет Штихве, «чужой воплощает отклоненные или нелегитимные возможности, которые через него неизбежно возвращаются в общество». Чужой предоставляет, например, возможность иерархии, верховной власти вождя или монарха, что объясняет, почему в традиционных африканских обществах в начале Нового времени и в XIX в. потерпевшие кораблекрушение европейцы часто становились вождями или монархами. Или же он воплощает неизбежную по экономическим причинам возможность ростовщичества, которая не сочетается со многими распространенными ценностными ориентациями, и потому вытесняется в фигуру чужого. На примерах такого типа становится ясно, что общество в фигуре чужого создает для себя возмущения, которые необходимы для его дальнейшей эволюции и на самом деле не являются неожиданными. Автор делает оговорку, что не редко общество само формирует такую фигуру чужого, чтобы оправдать изменения, предпринимаемые в нём. То есть, первую форму амбивалентности отношения к чужому можно назвать как «чужой-отщепенец и чужой-новатор».

Вторая форма амбивалентности отношения к чужому связана с конфликтом институционализированных нормативных ожиданий и структурных возможностей их реализации. На одной стороне находится неизбежная ограниченность ресурсов почти всякого общества, которая принуждает к стратегически расчетливому, враждебно окрашенному обращению со всеми, кто не принадлежит к тесному семейному кругу или же определённому сообществу людей, где все, так или иначе, взаимосвязаны. Но этому давлению ограниченности ресурсов противостоят широко распространенные во всех обществах институционализированные мотивы реципрокности, которые вводят в ранг нормы помощь и гостеприимство по отношению к чужим. Иначе говоря, происходит противоречие в отношении к чужому. С одной стороны, он воспринимается как враг, стремящийся поглотить, использовать часть ресурсов общества, в котором оказался, будь то материальные блага, культурные ценности, информация или знания и навыки. С другой стороны, чужой одновременно с этим является гостем, приехавшим из другой страны, что требует определён-

ного обхождения с ним в связи с нормами гостеприимства, например, такими, как приветливость местных жителей, готовность к оказанию помощи, начиная с проблем ориентирования в чужой среде и заканчивая физической помощью. Как пишет автор, колебание в понимании «чужого» между гостем и врагом явно связано с конфликтом названных структурных и нормативных императивов: ограниченности ресурсов и обязательности реципрокности. Иначе говоря, эта форма амбивалентности отношения к чужому — «чужой-враг и чужой-гость».

Далее автор пишет о тенденциях по отношению к чужому в современных обществах. Наряду с упомянутыми формами амбивалентности восприятия чужого, наметилась тенденция, которая заключается в том, что общество стремится каким-либо образом свести на нет само существование категории «чужого». Поскольку само существование чужого несёт в себе определённую социальную напряжённость, неудивительно, что люди стремятся как-то нейтрализовать эту напряжённость теми или иными способами. Автор выделяет несколько таких способов.

«Невидимость» чужого. Чужой воспринимается как нечто, имеющее негативный окрас, как человек, несущий угрозу, но данное отношение распространяется не на конкретных людей, приехавших из других стран, а скорее на «мифических», как выражается автор, бастардов («bastards»). То есть, категория чужого становится чем-то невидимым, обсуждаемым среди индивидов, но при этом к определённым и конкретным людям подобное отношение не проявляется. Их «чуждость» либо игнорируется, либо воспринимается как данность.

Универсализация и декомпозиция чужих. Универсализация — это так называемое сведение на нет категории чужого в сознании людей, как выражается автор — «расставание с чужим», которое осуществляется разными способами. Иначе говоря, чужой как цельное явление перестаёт существовать в обществе.

Декомпозиция чужого заключается в том, что цельная личность чужого распадается на отдельные функциональные сегменты, которые гораздо легче преодолеть. В современном обществе все больше непродолжительных взаимодействий, партнеры по интеракции остаются поэтому чужими друг другу, цельность личности во всех ее беспокоящих аспектах отступает за сам акт взаимодействия. В этом смысле мы имеем дело с раз-

вивающейся дифференциацией личных и безличных связей. И именно чужой – протагонист подобной дифференциации. Иначе говоря, человек как единая личность перестаёт существовать, он начинает восприниматься в разных своих ипостасях в соответствующих разных общностях. Личные и безличные связи как раз и определяют характер восприятия чужого. На уровне личных связей, таких, как дружба, неформальное общение, чужой может действовать на окружающих раздражающе, усиливать ощущение чуждости. Но находясь в обществе, иностранцу всё чаще и чаще приходится выходить именно на безличный уровень общения, где речь идёт о социальных аспектах общения, таких, например, как деловые переговоры, и здесь если чужой остается чужим кому-то, то это его качество становится ожидаемым и нормальным, перестает беспокоить и больше не вызывает потребности как-то переработать чуждость.

Типизация чужого. Этот аспект утраты значения категории чужого заключается в значимости типизаций и категоризаций в процессах взаимодействия. В то время как связи с близкими людьми основаны на симпатии, включают индивидуальности обеих сторон, чужой воспринимается только через типизацию, через причисление к какой-либо социальной категории. Здесь явно предполагается успешное преодоление первоначальной неопределенности. Чужой больше не является поводом неопределенности; он может быть точнее определен посредством категориального отнесения. Для положения чужого в прежних обществах было характерно, что он часто находился на какой-либо одной стороне различений, в которых явно не предусматривалось третьей возможности. Таким образом, оставалось либо жесткое причисление к одной из двух сторон, либо ни для кого из участников заранее не просчитываемое колебание между обеими сторонами. Одно из этих различений – родственный / чужой. Теперь же появляется так называемый третий статус. Эта категория может быть описана следующим образом: относящиеся к ней люди не являются ни друзьями, ни врагами, ни близкими, ни чужими. Господствующая установка окружающих по отношению к ним – индифферентность. На место гостеприимства или враждебности заступает фигура индифферентности в качестве нормальной установки по отношению к почти всем остальным людям.

Проблемы взаимодействия индивида с представителями чуждого ему общества рассматриваются Г. Зиммелем в работе «Экскурс о чужом» [6]. Зиммель анализирует понятие чужака – человека, оказавшегося в группе, отличающейся от него по разным критериям. Чужак – это странник, который приходит извне. Он, следовательно, именно пространственно чужой, поскольку группа идентифицирует себя с определенным пространством, а пространство, «почву» – с собою. Чужак, определяет Зиммель, это не тот, кто приходит сегодня, чтобы уйти завтра. Он приходит сегодня, чтобы остаться назавтра. Но, оставаясь, он продолжает быть чужаком. Группа и чужак разнородны, в целом же они образуют некое более широкое единство, в котором необходимо принимать во внимание обе стороны. В истории чужак выступал как торговец, а торговец – как чужак. Чужаку свойственна объективность, потому что он не запутан во внутригрупповых интересах. Но потому он также и свободен – а значит, подозрителен. И часто он не только не может разделить с группой ее симпатии и антипатии, и поэтому кажется человеком, который хочет разрушить существующий порядок, но и действительно становится на сторону «прогресса», против господствующих обычаев и традиций.

Ключевым критерием для определения чужака у Зиммеля служит «единство близости и удаленности» чужака по отношению к группе (причем поначалу этот критерий воспринимается как пространственный). Такое единство может обозначать дистанцию, границу, мобильность, фиксированность. Эти понятия помогают определить специфику взаимодействия чужака с группой. Существо этой специфики составляет «свобода» чужака, последствия каковой для группы и для самого чужака, главным образом, и занимают Зиммеля. Чтобы прояснить смысл этой свободы, необходимо понять, что такое упомянутая «удаленность», дистанция, имеющая вполне определенную точку отсчета – группу, – но не определенная ни по конечному пункту, ни по протяженности. Для группы эти последние параметры не существенны в характеристике чужака; важно лишь то, что он отдаляется от группы и отдаляется именно от этой, конкретной, группы; его присутствие в ней значимо лишь потому, что позволяет зафиксировать этот процесс отдаления или возвращения в данную группу. Группа не наблюдает и не контролирует чужака на всем протяжении дистанции, поэ-

тому его отчуждение не является депривацией или схизмой. Скорее, это позиция наблюдателя, когда есть объект наблюдения – группа – и когда наблюдение составляет существо взаимоотношения чужака с группой, лейтмотив, напряженность и динамику этого отношения.

Чужак не связан определенно ни с одной группой, он противостоит им всем; это отношение – не просто неучастие, но определенная структура соотношения отдаленности и близости, безразличия и вовлеченности, в рамках которого мыслимо, хотя и предосудительно – «со своим уставом в чужой монастырь». Объективность и свобода чужака определяют и специфический характер близости с ним: отношения с чужаком абстрактны, с ним можно разделять лишь самые общие черты, те, которые объединяют любого человека с любым. Процесс отдаления, «отчуждения», превращения в чужака показан Зиммелем как процесс универсализации. Общность черт между людьми, по мере ее распространения на большую совокупность, отдаляет их друг от друга. Чем более уникально то, что их связывает, тем теснее связь. Чем более это общее распространяется за пределы их отношений, тем менее тесны эти отношения. Такого рода общность универсальна и может связывать с кем угодно: основой таких отношений могут служить, например, «общечеловеческие ценности» и, пожалуй, самая «общечеловеческая» из них – деньги. Универсальность общности усиливает в ней элемент случайности, связующие силы утрачивают специфический, центростремительный характер.

Теоретическому рассмотрению ситуации, когда человек стремится понять культурные образцы социальной группы, с которой хочет сблизиться, посвящена работа А. Шютца «Чужак. Очерк социальной психологии» [7]. Под «чужаком» автор понимает «взрослого индивида нашего времени и нашей цивилизации, пытающегося добиться постоянного признания или, по крайней мере, терпимого к себе отношения со стороны группы, с которой он сближается». Шютц анализирует, каким образом происходит это сближение, сравнивая принятие культурных образцов человеком, родившимся в данной группе, и человеком, являющимся для неё «чужим».

Шютц полагает, что каждый, рождённый или воспитанный в группе, принимает заранее готовую стандартизированную схему культурного образца, вручаемую ему предками. И эта схема не подвергается сомнению и выступает руководс-

твом для всех ситуаций, возникающих в социальном мире. Знание, которое соответствует культурному образцу, принимается как само собой разумеющееся до тех пор, пока не доказано противоположное. Это знание позволяет, избегая нежелательных последствий, достигать в любой ситуации минимальными усилиями наилучших результатов. Таким образом, функция культурного образца состоит в исключении, элиминации трудоёмкого исследования, предоставлении готовых руководств.

Дело в том, что в повседневной жизни человек лишь частично заинтересован в ясности своего знания, то есть полном понимании связей между элементами своего мира и тех общих принципов, которые этими связями управляют. Он не задаётся вопросом, как, например, устроен его автомобиль, и какие законы физики делают возможным его функционирование. Человек, полагает Шютц, принимает как само собой разумеющееся, что другой человек поймёт его мысль, если она будет выражена ясным языком, и соответствующим образом на неё отреагирует; при этом его нисколько не интересует, как вообще возможно объяснить это «чудесное» событие. Более того, он вообще не стремится к истине и не требует определённости: «всё, что ему нужно, — это информация о вероятности и понимание тех шансов и рисков, которые привносятся наличной ситуацией в будущий результат его действий».

Между тем, чужак, в силу своего личностного кризиса, не разделяет вышеупомянутых допущений. По сути, он становится человеком, которому приходится ставить под сомнение едва ли не всё, что членам той группы, с которой он сближается, кажется несомненным. Культурный образец этой группы не обладает для него авторитетом, хотя бы в силу того, что он не был причастен к живой исторической традиции, которая этот образец сформировала. Разумеется, чужак знает, что культура этой группы имеет свою особую историю; более того, эта история ему доступна. Однако она никогда не становилась такой же неотъемлемой частью его биографии, какой была для него история его родной группы. Для каждого человека элементами образа жизни становятся те обычаи, по которым жили его отцы и деды. Следовательно, пишет Шютц, чужак вступает в другую группу как *неофит*. В лучшем случае, он может быть готов и способен разделить с новой группой в живом и непосредственном опыте общее настоящее и

будущее; однако при любых обстоятельствах он остается исключен из аналогичного общего переживания прошлого. С точки зрения принимающей его группы, он — человек, у которого нет истории.

Культурный образец родной группы всё ещё продолжает оставаться для чужака результатом непрерывного исторического развития и элементом его биографии; а потому этот образец как был, так и остаётся для его «относительно естественного мировоззрения» не подвергаемой сомнению схемой соотнесения. Следовательно, чужак естественным образом начинает интерпретировать новую социальную среду в категориях привычного мышления.

Открытие, что многие вещи в его новом окружении сильно отличаются от того, каковым он ожидал это увидеть, будучи дома, часто является первым шоком, которому подвергается вера чужого в значимость привычного «обычного мышления». Помимо того, что чужак испытывает трудности в принятии культурных образцов, он сталкивается с фактом, что у него нет статуса члена социальной группы, к которой он хотел бы присоединиться, и что он не может найти исходную точку для ориентации.

Значительным препятствием, барьером на пути к ассимиляции культурных образцов становится для чужого язык, на котором разговаривают в данной социальной группе. Как схема интерпретации и выражения язык не состоит просто из лингвистических символов, каталогизированных в словаре, и синтаксических правил. Первые переводимы на другие языки, последние понятны через их соотнесение с соответствующими или отклоняющимися правилами непроблематичного родного языка. Однако существует ряд и других факторов.

Вокруг каждого слова и каждого предложения, если использовать термин У.Джемса, находятся «периферии», которые окружают их ореолом эмоциональных ценностей, которые сами по себе остаются не выразимы. Эти «периферии», говорит А.Шютц, как поэзия: «их можно положить на музыку, но перевести нельзя».

В любом языке есть слова с несколькими значениями, которые также приводятся в словаре. Однако, помимо этих стандартизированных коннотаций, каждый элемент речи приобретает особое вторичное значение, производное от контекста или социальной среды, в которой он используется, а также, вдобавок к

тому, ещё и особый оттенок, связанный с конкретными обстоятельствами его употребления.

В каждом языке есть специальные термины, жаргонизмы и диалекты, употребление которых ограничивается особыми социальными группами, и их смысл тоже может быть усвоен чужаком. Однако, помимо этого, каждая социальная группа, какой бы маленькой она ни была, имеет свой собственный частный код, понятный только тем, кто участвовал в общих прошлых переживаниях, в которых он возник.

Все вышеназванные специфические тонкости доступны только членам самой группы. И все они относятся к их схеме выражения. Их невозможно преподать или выучить так, как, например, словарный запас. Чтобы свободно пользоваться языком как схемой выражения, человек должен написать на этом языке любовные письма, должен знать, как на нём молятся. Безусловно, проблемы с языком затрудняют для «чужого» процесс ассимиляции норм и культурных образцов.

Применяя всё это к культурному образцу групповой жизни в целом, можно сказать, что член группы схватывает с одного взгляда нормальные социальные ситуации, в которые он попадает, и немедленно вылавливает готовый рецепт, подходящий для решения наличной проблемы. Его действия в этих ситуациях демонстрируют все признаки привычности, автоматизма и полуосознанности. Это становится возможным благодаря тому, что культурный образец обеспечивает своими рецептами типичные решения типичных проблем, доступных для типичных действующих лиц.

Однако для чужого образец группы, с которой он сближается, гарантирует не объективную вероятность успеха, а скорее чисто субъективную вероятность, которая должна проверяться шаг за шагом. То есть он должен удостовериться, что решения, предложенные новой схемой, также приведут к желательному результату в его положении аутсайдера или новичка, который вырос вне системы этого культурного образца. Он должен, в первую очередь, определить ситуацию. Поэтому он не может остановиться на приблизительном знакомстве с новым образцом, нуждается в эксплицитном знании о его элементах, спрашивая не только ЧТО, но и ПОЧЕМУ.

Другими словами, культурный образец группы является для чужака неким проблемным полем, которое необходимо исследовать. Все эти факты объясняют две черты установки чужого по

отношению к группе, на которые практически все социологи, занимавшиеся этой темой, обращали внимание: *объективность чужого* и *его сомнительную лояльность*.

Основная причина объективности чужака кроется в его переживании узости и ограниченности «привычного мышления», научившем его, что человек может потерять свой статус, свои жизненные ориентиры и даже свою историю и что нормальный образ жизни всегда гораздо менее незыблем, чем кажется. Поэтому чужак замечает назревание кризиса, способного пошатнуть самые основы «относительно естественного мировоззрения», в то время как все эти симптомы остаются незамеченными для членов группы, полагающихся на незыблемость своего привычного образа жизни.

Очень часто упрёки в сомнительной лояльности рождаются из удивления членов группы по поводу того, что чужак не принимает весь её культурный образец в целом в качестве естественного и правильного образа жизни и в качестве лучшего из всех возможных решений любой проблемы. Чужака упрекают в неблагодарности, поскольку он отказывается признать, что предлагаемый культурный образец дарит ему кров и защиту. Однако эти люди не понимают, что чужак, пребывающий в состоянии перехода, вообще не воспринимает этот образец как кров, да ещё дающий защиту: «для него это лабиринт, в котором он потерял всякое чувство ориентации».

Важно отметить, что Шютц воздержался от исследования самого процесса ассимиляции, делая акцент на проблеме сближения, предшествующего ассимиляции. Адаптация чужака к группе, поначалу кажущейся ему странной и незнакомой, представляет собой непрерывный процесс исследования культурного образца этой группы. Если процесс исследования будет успешным, этот образец и его элементы станут для новичка само собой разумеющимся, превратятся для него в непроблематичный образ жизни. В таком случае чужак перестанет быть чужаком.

Возвращение домой. Другой аспект процесса взаимодействия индивида с чуждой ему средой рассматривается А. Шютцем в работе «Возвращающийся домой» [8]. «Возвращающийся домой» в данном случае определяется как человек, возвращающийся в свою родную среду навсегда после пребывания и взаимодействия с другой группой.

Установка вернувшегося отличается от установки чужого. Возвращающийся домой ожидает, что вернется в окружение,

которое он всегда знал и, как он думает, по-прежнему знает изнутри и которое он должен всего лишь принять как данность, для того, чтобы определить линию своего поведения в нем. Дом по определению Щютца — это специфический образ жизни, состоящий из маленьких и важных элементов, к которым человек относится с любовью. Жизнь дома следует хорошо организованному образцу; у нее есть свои определенные цели и хорошо зарекомендовавшие себя средства для их достижения, состоящие из множества традиций, привычек, институтов, распорядков деятельности всякого рода и т.д.

Возвращающийся домой полагает, что для окончательного восстановления связи с покинутой группой он должен лишь обратиться к воспоминаниям прошлого. И поскольку всё происходит несколько иначе, он испытывает что-то схожее с шоком.

Вернувшемуся в прежнее окружение индивиду жизнь дома более недоступна непосредственно. А. Шюц пишет о том, что, даже стремясь домой, человек всегда испытывает желание привнести в старый образец нечто из новых целей, из новых средств их достижения, из навыков и опыта, приобретенных за рубежом. Такой индивид, в той или иной степени подверженный изменениям на чужбине или, по крайней мере, обретший определённое количество новой для него информации, сочтя её важной и полезной, пытается, как он считает, привнести пользу в родной среде. Но люди из его прежнего окружения, в силу опять же отсутствия подобного опыта, воспринимают поступающую от него информацию сквозь привычную для них призму соотнесения её с их повседневной жизнью. Объясняя это, автор приводит пример солдата, вернувшегося с войны. Когда он возвращается и рассказывает о своем опыте как уникальном, он замечает, что слушатели не понимают его уникальности и пытаются найти знакомые черты, подводя это под свои заранее сформированные представления о солдатской жизни на фронте. Происходит разрыв между уникальностью и исключительной важностью, которые отсутствовавший человек приписывает своим переживаниям, и их псевдо-типизации людьми дома; это является одним из самых больших препятствий к взаимному восстановлению прерванных мы-отношений. К сожалению, констатирует Шютц, вряд ли можно надеяться, что способы поведения, оправдавшие себя в одной общественной системе, будут так же успешны в другой.

В целом рассмотренные концепции послужили теоретико-методологической основой для предпринятого нами исследования, посвященного изучению усвоения и воспроизводства российской молодежью, обучавшейся за рубежом, западного образа жизни, социокультурных и институциональных норм и правил. В частности, положения феноменологической социологии Альфреда Шютца, в той ее части, где в рамках общей теории интерпретации говорится о «чужом» и о «возвращающемся домой», как нельзя более приложимы к осмыслению наших материалов – интервью с участниками международных образовательных программ.

Глава седьмая

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель проекта — выявить воздействие получения западного образования на траекторию жизненного пути респондента, в том числе, с точки зрения динамики культурного освоения, которое распространяется не только на учебную, но и на приватную сферу и может приводить к изменению образа жизни в целом; обнаружить возникающие новые нормы, ценности, представления не только в аспекте образовательной культуры, но и в аспекте поведенческих практик за пределами собственно учебного процесса; проследить, как опыт получения образования за рубежом становится механизмом культурного усвоения и последующего воспроизводства новых культурных и институциональных практик в более широкой сфере общественных отношений.

Таким образом, тема исследования родилась как осмысление новой практики образования, сложившейся в пореформенное время, получившей широкое распространение и несущей с собой в субъективном плане (в стереотипах культуры, менталитета, повседневном поведении акторов) воздействие западных институциональных норм и культурных образцов. В социологическом контексте подобная тема до сих пор не разрабатывалась.

Такая постановка вопроса означает, что нам как исследователям необходимо понять природу неизвестного до сих пор феномена: раскрыть механизмы восприятия и усвоения социокультурных и институциональных норм и правил в стране пребывания получателями этого обучения и выявить воспроизводство ими по возвращении на родину новых практик повседневной культуры. Таким образом, данный проект лежит в рамках более общего исследования, цель которого состоит в изучении воздействия западных институциональных норм и культурных образцов на российское общество, в частности, на развитие рыночной экономики и демократических социальных

и политических институтов. Понятно, что в данном случае, когда необходимо детально описать новые социальные феномены, «раскрыть скрытые субъективные смыслы или механизмы функционирования социальной практики, что не может быть исследовано путем массовых опросов и количественных данных» [9], мы обращаемся к качественным методам исследования.

Эмпирическим *объектом исследования* были молодые люди, обучавшиеся или проходившие стажировку за рубежом, а *предметом* является эффективность практики получения образования за рубежом. Эта практика понимается как механизм–транслятор социокультурных и институциональных образцов и норм, воспринимаемых в стране пребывания и переносимых по возвращении на родину, где они воздействуют на социальные процессы в России. Она рассматривается в двух аспектах: как воздействие опыта обучения за рубежом на траекторию жизненной карьеры и как процесс усвоения новых институциональных, культурных, поведенческих практик и изменения в результате мировоззрения респондентов, их повседневного поведения, трудовой этики, образа жизни.

Особенности отбора выезжавших на учебу и стажировку. Стратегия нашего качественного исследования – скрупулезное изучение отдельного, относительно ограниченного по масштабам объекта (группы обучавшихся за рубежом и вернувшихся на родину) – диктовала сбор и анализ информации по методу кейс-стади. Он позволил получить широкий набор детализированной информации о сравнительно небольшом числе случаев. При этом единицей анализа служило определенное событие, растянутое во времени, то есть выбиралось состояние одного и того же объекта в разные моменты времени: подготовка к поездке на родине (мотивировка, обучение иностранному языку), образование за рубежом и ассимиляция культурных практик, возвращение на родину и включение в образовательную/профессиональную деятельность.

Подход к организации выборки определялся стратегическими целями исследования: отбор информационно насыщенных случаев для их глубинного изучения, позволивший выйти на значимые выводы в ракурсе основной цели исследования. Была применена целеориентированная выборка (преднамеренно выбирались люди, представляющие информационно значимые случаи, о которых имелись некоторые предварительные сведения) [10]. Одновременно типы применявшихся выборок ком-

бинировались, в частности целенаправленная выборка дополнялась использованием метода «снежного кома», когда каждому информанту в конце интервью задавался вопрос «Можете ли Вы назвать в своем окружении человека, который имеет подобную Вам практику получения образования за рубежом?». Благодаря полученным ответам именно таким образом было подобрано ограниченное число информантов.

Как известно, в качественных исследованиях нет каких-либо жестких правил относительно размеров выборки. В качестве наиболее общего правила практически всеми признается, что формирование выборки прекращается в тот момент, когда очередные включаемые в выборку случаи уже не приносят новой дополнительной информации [11]. Кроме того, «определенные решения по выборке развиваются во время самого исследовательского процесса» [12], поскольку по ходу исследования через осмысление наблюдаемых фактов уточняется проблемная ситуация, служащая отправным пунктом исследования, проверяются предположения, формулируются новые гипотезы. Выборка, складывавшаяся в нашем исследовании, обсуждалась нами в контексте конкретной работы, когда в ходе сбора материалов происходило уточнение и дополнение исследовательских вопросов. Как целеориентированная, она оценивалась на основе цели и рациональности нашего конкретного исследования и стратегии своего формирования. Одновременно мы ориентировались на параметры проводившихся биографических исследований, где изучался «коллективный опыт «проживания» определенной социальной ситуации. Сравнительный анализ большого числа аналогичных случаев (примерно от 5 до 25) становится основой для описания социальной проблемы, которая вырисовывается за сходными обстоятельствами и действиями – общей социальной практикой людей» [13].

В нашем исследовании в качестве объекта изучения подлежала рассмотрению группа преимущественно молодых людей (в возрасте от 20 до 40 лет), которые имели опыт более или менее длительного (от 3 месяцев до нескольких лет) пребывания за рубежом с целью получения там образования. Формы образования, которое они получали за границей, могли быть различны: получение высшего образования за рубежом по личной инициативе после окончания средней школы в России, учеба после нескольких лет обучения в российском вузе в качестве студентов за границей (стипендиаты международных образовательных

программ или различных фондов на срок не менее семестра, переведенные на учебу в иностранный вуз из российского), послевузовское образование (по личной инициативе, в качестве победителя конкурса, обладателя гранта, командированного на стажировку от предприятия). Тем самым в выборке представлены бывшие студентами за границей, бывшие получатели степеней магистра и PhD, бывшие стажировавшиеся или прослушавшие курс обучения специалисты. По возвращении они возобновляли учебу или работу, либо только приступали к работе. Завершение образования за границей заканчивалось зачетом российским вузом определенного курса университетского обучения, получением диплома о высшем образовании, магистерской степени, PhD, MBA, корпоративного диплома или сертификата или не приводило к получению официального документа. С точки зрения финансирования обучение осуществлялось за счет стипендий от университетов, фондов или из других источников (российских или преимущественно международных) как в рамках международных образовательных программ, так и независимо от них, средств профессиональных корпораций, либо путешествие с учебными целями оплачивалось самим учащимся. После возвращения респондентов в Россию на момент интервью (которые были получены в 2006–2007 гг.) прошло от 10 месяцев до 12 лет.

Интервьюирование по возвращении домой, его особенности. Примененная в исследовании гибкая исследовательская стратегия и концентрация внимания на субъективном видении участниками своей социальной ситуации обусловили выбор в качестве инструментария интервьюирование.

На начальном, подготовительном этапе исследование носило полностью открытый характер. Было проведено три интервью по типу свободного нарратива, когда использовался «мягкий» опросник, то есть у интервьюера имелся только примерный список тем, подлежащих изучению, не было никаких заранее составленных вопросов и их зафиксированной последовательности, беседа была свободно организованной и гибко адаптировалась к уникальному опыту информанта. Подобный тип интервью позволил выявить тематические узлы проблематики, типичный ход событий, интерпретации смысла контекста и выйти в дальнейшем на использование интервью полуструктурированного вида. Это означало, что, с одной стороны, интервью было структурировано, а с другой, — оно имело гибкий, не-

жесткий характер: имелся перечень тем и вопросов, но не были строго зафиксированы их последовательность и вординг, ответы информантов носили полностью открытый характер, а ход беседы оставался свободным [14]. Основной массив интервью был собран именно таким образом.

Исследование начиналось при незначительной осведомленности об объекте, то есть сколько-нибудь развернутые гипотезы отсутствовали. По замыслу качественное исследование предполагает, что между его различными этапами происходят цикличные взаимоотношения. В открытом интервью происходил непрерывный процесс проверки и переформулирования гипотез, поскольку первые находки вели к новым вопросам и новым концептуализациям, заставляли делать уточнения, тщательно разрабатывать темы, совершенствовать вординг. Развитие и проверка новых гипотез становились сущностной чертой открытого интервью. Это в определенной степени распространялось и на полуструктурированное интервью. То есть переход к эмпирическому этапу исследования не означал завершения разработки методики и инструментария. Они совершенствовались и развивались по ходу сбора и анализа данных, по мере понимания изучаемой социальной реальности.

Также по ходу исследования проверялись и отбирались по принципу соответствия анализу данного случая теории и научные подходы, предварительно выбранные при чтении литературы. Теоретическая концептуализация проблематики происходила также взаимосвязанно. С одной стороны, в начале, при выборе стратегии исследования, определялись возможности соотнесения данного случая с соответствующими понятиями и категориями той или иной теоретической концепции. С другой стороны, знание теоретических моделей определенного поля теорий позволило осуществлять проработку проекта с позиций конкурирующих концепций и теорий и, в конечном счете, интерпретировать полученные результаты на уровне адекватных изучаемому случаю научных абстракций.

В большинстве своем опрошенные нами стали участниками образовательных и других видов программ, инициируемых зарубежными организациями и финансируемых ими. Среди респондентов мы встречаем определенное разнообразие социокультурных типов, при этом большой объем культурного капитала родительской семьи (в форме высшего образования, интеллектуальных ресурсов, часто – знания иностранных языков,

иногда – родственных связей с заграницей) остается ведущей их характеристикой.

Столичное происхождение или проживание в крупных российских городах выступают существенным, но не исключительным фактором осуществления образовательного путешествия за границу. Среди опрошенных – и москвичи, и выходцы из других регионов России (Волгоград, Красноярск, поселок Любовь Читинской области), а также Белоруссии (Гродно).

Важной характеристикой является высокий рейтинг учебного заведения в России, в котором проходило обучение (или которое было окончено) до поездки. Принадлежность к ведущим вузам, видимо, формирует осознание своей успешности и конкурентоспособности. Отчетливо проявляются и определяющие личностные качества респондентов – это инициативные молодые люди, обладающие значительной коммуникабельностью, отличающиеся высокой мотивированностью. Их характеризуют успешная учеба как в школе, так и в вузе, активное начало профессиональной карьеры в России.

Опрошенные нами обучались за рубежом по самым разнообразным специальностям, различны и сферы профессиональной деятельности, в которых они заняты теперь. Среди информантов многие, помимо учебы, имели и опыт трудовой деятельности за рубежом: студенты подрабатывали, проходившие магистерский курс или курс PhD работали в университетах, некоторые находили занятость на определенное время после учебы, а стажировавшиеся специалисты по исходным условиям пребывания были включены в трудовой процесс. Обобщающая характеристика группы в целом – все они после пребывания за границей вернулись на родину.

Глава восьмая

ИЗ ИСТОРИИ ЗАГРАНИЧНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИЯН

Практика заграничного обучения имеет в России длительную, хотя и неравномерно развивающуюся традицию. Особенно остро потребность в заграничном образовании начинает ощущаться как на государственном, так и на личностном уровне в переходные периоды общественного развития, в эпохи экономических и общественных преобразований государства. Между тем, эффективность заграничного образования с точки зрения восприятия, усвоения и последующего воспроизводства на родине новых знаний, социокультурных и институциональных норм и правил, адекватных потребностям перестраивающегося общества, оценивается далеко неоднозначно.

XVII век. Уже в XVII в., при царе Алексее Михайловиче, когда, по выражению русского историка С. Соловьева, «Русь трогалась с востока на запад», когда «нудящие потребности государства были в таких науках, искусствах и ремеслах, которым не могли научить монахи» [15], российское государство обращается к западному образованию своих граждан. Это направление, которое обнаружило себя в верхушке русского общества при царе Алексее Михайловиче, царе Федоре Алексеевиче и правительнице Софье, первоначально передавалось в основном и прежде всего с помощью иноземцев и «иноверных» учителей: «И до Петра, – пишет С. Соловьев, – были люди, которые обратились за наукою к западным соседям, учились и учили детей своих иностранным языкам, выписывали учителей из-за польской границы, и люди образованные, которые были охотники побеседовать со знающим человеком, <...> которые были не прочь и книжку читать ученую или забавную, хотя бы даже на польском или латинском языке, <...> были не прочь поехать и за границу, полечиться на водах, <...> накупить разных хороших вещей <...>; одним словом, они были никак не прочь от сближения с Западной Европой, от пользования плодами ее

цивилизации», но <...> при сохранении при этом приличного сану достоинства и спокойствия [16].

Между тем, путь, на который вставала Россия в этот период, требовал не только умений пользоваться плодами западной цивилизации. Экономические и политические преобразования нуждались в новых знаниях, навыках, квалификациях, институциональных нормах и социокультурных правилах, которые необходимо было добывать за пределами отечества. Необходимы были учебные командировки заграницу, которые неизбежно сопровождались отрывом от родной среды, ломкой привычного уклада жизни, устоявшегося порядка вещей, что вызывало глухое сопротивление сторонников консервативной, патриархальной культуры Российского государства: «Зачем эта суетня и беготня, незнание покоя? <...> Зачем эти наборы честных людей, отецких детей в неприличные их роду службы и работы?» [17].

Столкновение между старым и новым пониманием образования и образованности в целом дает обнаружить себя, например, в конфликте между Петром I и его сыном Алексеем так, как его описывает С. Соловьев: «Царевич Алексей был охотник читать, приобретать знания, если это не стоило большого труда, был охотник пользоваться прочитанным, осознавал необходимость образования, необходимость для русского человека знать иностранные языки» [18]. Он «был умен и любознателен, как умен и любознателен дед его царь Алексей Михайлович или дядя – Федор Алексеевич, но подобно им, он был тяжел на подъем, неспособен к напряженной деятельности, к движению без устали, которыми отличался отец его; он был ленив физически и потому домосед, любивший узнавать любопытные вещи из книги, из разговора только <...> Алексей по природе своей жаждал покоя и ненавидел все то, что требовало движения, выхода из привычного положения и окружения; отец, которому по природе его были всего более противны домоседство и лежебокость, во имя настоящего и будущего России требовал от сына внимания к тем средствам, которые могли обеспечить России приобретенное ею могущество, а для этого нужна была практическая деятельность, движение постоянное, необходимое по значению русского царя, по форме русского правления» [19].

Открытие Петром «окна в Европу». В целом, можно сказать, что если необходимость преобразований, новых учреждений, нового образования осознавалась и в допетровскую эпоху, то привести в исполнение то, на что прежде только претендовали,

смог лишь Петр I. Как отмечал С. Соловьев, «с учеными монахами малороссийскими и белорусскими, с учителями из польской шляхтичей, которые могли выучить по-латыни и по-польски и внушить интерес к спорам о хлебопоклонной ереси – с помощью этих людей нельзя было сделать Россию одной из главных держав Европы, <...> для этого нужны были другие люди, другие средства. Для этого нужна была не одна школьная и кабинетная работа, для этого нужна была страшная, напряженная деятельность, незнание покоя; для этого сам Петр идет в плотники, шкипера и солдаты <...>. Если бы Петр хотел окружить себя только людьми вполне приготовленными, то он должен был бы окружить себя только иностранцами, отстранив всех русских. Но этого он именно и не хотел и все важнейшие должности поручал русским, ибо ему не нужно было делать новое дело чужими руками, что было бы легко для него, но не прибыльно для России: ему нужно было приучать русские руки к новому необходимому делу» [20].

В первую половину царствования Петра, когда в России еще мало было школ, главным путем получения образования служила отправка русских дворян для обучения за границу. Петр возлагал на учебные командировки за границу большие надежды, полагая, что посланные вывезут оттуда столько же полезных знаний, сколько он сам набрал их в свою первую поездку. Так, видя в морской службе главную и самую надежную основу своего государства, начиная с 1697 г., он, по словам В. Ключевского, «гнал за границу десятки знатной молодежи обучаться навигацким наукам». Однако ожидания Петра натолкнулись на сопротивление: «именно море возбуждало наибольшее отвращение в русском дворянине и он из-за границы плакался своим, прося назначить его в любую сухопутную науку» [21].

С течением времени программа заграничной выучки расширялась, однако плоды этих начинаний оставались весьма неоднозначными. Из «Записок» бедного провинциального дворянина Неплюева, впоследствии близкого соратника Петра, мы видим, чему обучались тогда русские заграницей и как они усваивали тамошнюю науку: «Партии таких учеников, все из дворян, были рассеяны по важнейшим городам Европы: в Венеции, Флоренции, Тулоне, Марселе, Кадиксе, Париже, Амстердаме, Лондоне, учились в тамошних академиях живописному искусству, экипажеству, механике, навигации, инженерству, артиллерии, рисованию мечтапов, как корабли строятся <...>, танцевать, на

шпагах биться, посещали «редуты», игорные дома, где дрались и убивали один другого, богатые хорошо выучивались пить и тратить деньги, промотавшись, продавали свои вещи и даже деревни, чтобы избавиться от заграничной долговой тюрьмы, а бедные, неаккуратно получая скудное жалование, едва не умирали с голоду, иные от нужды поступали на иностранную службу, и все вообще плохо поддерживали приобретенную было в Европе репутацию «добрых кавалеров». После возвращения домой, как писал в своих записках Неплюев, «с этих проводников культуры легко свеивались иноземные обычаи и научные впечатления, как налет дорожной пыли, и домой привозилась удивлявшая иностранцев смесь заграничных пороков с дурными родными привычками, которая, по замечанию одного иноземного наблюдателя, вела только к духовной и телесной испорченности и с трудом давала место действительной добродетели – истинному страху божию» [22].

В. Ключевский также подчеркивает слабую эффективность учебных посылок на Запад с точки зрения усвоения новых норм и образцов западной культуры и отмечает: «Некоторые, добровольно или по указу странствовавшие по Европе, уже будучи семейными людьми, в летах, написали свои заграничные наблюдения, показывающие, как труден и малоплоден был этот образовательный путь. Неподготовленные и равнодушные, с широко раскрытыми глазами и ртами, смотрели они на нравы, порядки и обстановку европейского общежития, не различая див культуры от фокусов и пустяков, не отлагая в своем уме от непривычных впечатлений никаких помыслов [23].

Часто заграничные ученики своим поведением приводили в отчаяние приставленных к ним надзирателей; многие из них шалили так, что боялись возвращаться на родину. Вполне возможно предположить, что за этой боязнью стояло нежелание возвращаться на родину и что это нежелание было одним из первых в российской истории проявлением феномена «утечки умов». В связи с этим нам важна реакция государя, для которого заинтересованность в возвращении заграничных учеников была столь высока, что в 1723 г. издается «Одобрительный указ», приглашавший шалунов безбоязненно воротиться домой, во всем их прощавший и милостиво обнадеживавший в безнаказанности: «хотя кто что и непотребного сделал, во всем прощаем и милостиво обнадеживаем, что никакого наказания не понесут, но паче милостиво будут приняты, как уже некоторые из вас, приехав

сюда, дела свои, чему учились, отправляют и награждены нашим жалованьем и домами» [24].

Несмотря на то, что успехи достигались «нелегко и небезгрешно», пребывание заграницей не проходило бесследно и, по словам Ключевского, «кое-что прилипало: обязательное обучение не давало значительного запаса научных познаний, но все-таки приучало дворянина к процессу выучки и возбуждало некоторый аппетит к знанию; дворянин все же обучался чему-нибудь, хотя бы и не тому, за чем его посылали» [25].

Была другая когорта молодых, чья учеба за границей приносила серьезные позитивные результаты. Высокую эффективность заграничного обучения обеспечивали чаще всего представители бедного провинциального дворянства, которые «по воле Петра отлученные от родных в чужих краях, по бедности сносили там холод и голод, учились по возможности, желая угодить Петру». Выдвинулись люди, владевшие могущественным средством приобретения знаний – иностранными языками, и те из них, которые были способны к многообразной и сильной деятельности, были приближены Петром. Многие из них становились впоследствии близкими соратниками Петра и инициировали многие прогрессивные начинания в общественном и экономическом преобразовании российского государства. Кроме того, благодаря этой мотивированной части заграничных учеников появилась возможность снабдить российскую школу русскими преподавателями, заложить основы российского образования как системы.

Несмотря на эти успехи, а отчасти и именно благодаря им, на таких учеников после возвращения в Россию распространялась неприязнь соплеменников. Уже упоминаемый нами провинциальный дворянин Неплюев, обучавшийся заграницей навигации и тесно сотрудничавший с Петром, в своих «Записках» рассказывает, что, когда он с товарищами вернулся из заграницы, они были «не только от равных им возненавидены, но и от свойственников своих за европейский обычай, в них примеченный, насмешкой и ругательством осмеяны» [26].

Как видим, процесс развития практики получения российскими подданными заграничного образования носил весьма конфликтный характер, вызывая противоречивое отношение как в среде самих получателей, так и в общественном мнении относительно его пользы для страны. Еще более негативные оценки зачастую доставались его политической роли. Английский фило-

соф сэр Исайя Берлин, обобщая господствующие среди русских историков мнения относительно роль зарубежного обучения в России, резюмирует их следующим образом: «Большинство историков России согласны в том, что начало глубочайшему социальному расколу между образованными слоями и “темным народом” в русской истории положил урон, нанесенный русскому обществу Петром Великим. В реформаторском пылу Петр отправил группку избранной молодежи на Запад, а когда те освоились с европейскими языками и различными новейшими искусствами и ремеслами, порожденными на свет научной революцией XVII столетия, призвал их назад, дабы поставить во главе того нового социального порядка, который в беспощадной и кровавой спешке навязал своей феодальной стране. Тем самым он создал замкнутый класс новых людей, наполовину русских, наполовину иностранцев, воспитанных за рубежом, хотя и русских по рождению. Они в свою очередь образовали замкнутую управленческую и чиновничью олигархию, стоящую над народом и не разделяющую с ним его прежнюю средневековую культуру, непоправимо от него отрезанную. Управлять гигантской и неповоротливой страной становилось все труднее, поскольку и социальные, и экономические условия России все разительней отличались от развивающегося Запада. Чем шире делался разрыв, тем жестче и жестче становились репрессии со стороны правящей элиты. Крошечная группка правителей все дальше уходила от народа, которым была поставлена управлять» [27].

После Петра и до Октября 1917-го. Несмотря на жесткую борьбу между «старым» и «новым», постоянно сопровождающую становление российского образования, практика получения заграничного образования не прерывается и в послепетровскую эпоху. Ведущий исследователь российского дореволюционного студенчества А. Иванов относит рождение российского студенческого зарубежья как специфического мира, как особой социальной общности со своими исторически сложившимися традициями жизни в инонациональных условиях, к 1736 г., когда «студенты» – стипендиаты императорской Академии наук и художеств М. Ломоносов со своими двумя коллегами на пять лет были направлены в Германию с предписанием получить высшее естественно-научное образование в Магдебургском университете и овладеть горно-металлургическим делом во Фрейбургской горной академии [28]. Традиция подготовки национальных кадров высшей квалификации за рубежом, которая начала скла-

дываться в XVIII в., продолжала развиваться и в дальнейшем. По мере того, как Россия встает на новый путь развития, возрастает нужда в дипломированных специалистах в тех областях промышленности и экономики, которые России только предстояло развивать. В этот период практика заграничного обучения приобретает все более широкое распространение. Причем из всех западноевропейских стран наибольшей популярностью у российского студенчества длительный период пользовалась Германия[1]. Для целеустремленного и энергичного молодого че-

[1] Учиться за границу отправляли своих литературных персонажей и классики русской литературы, трактуя этот факт как важную характеристику героя. В Германии, например, обучался философии Владимир Ленский, о котором Пушкин пишет: «С душою прямо геттингенской/Красавец, в полном цвете лет,/Поклонник Канта и поэт./Он из Германии туманной/Привез учености плоды:/Вольнолюбивые мечты,/Дух пылкий и довольно странный,/Всегда восторженную речь/И кудри черные до плеч». Учился в Германии и Андрей Штольц – второй герой романа И.Гончарова «Обломов». Андрей Штольц – антипод и ровесник Ильи Обломова, сын русской дворянки и обрусевшего немца-бюргера. «Веру он исповедовал православную – пишет И. Гончаров, – природная речь его была русская; он учился ей у матери и из книг, в университетской аудитории и в играх с деревенскими мальчишками <...> Немецкий же язык он наследовал от отца да из книг». Пройдя курс обучения в Петербургском университете, Штольц «два раза был заграницей, после нашей премудрости, смиренно сидел на студенческих скамьях в Бонне, в Иене, в Эрлангене, потом выучил Европу как свое имение, объездил вдоль и поперек Россию». К тридцати годам Штольц уже «отслужил, вышел в отставку, занялся своими делами, нажил дом и деньги». Работая в компании, отправляющей товары за границу, «он беспрестанно в движении: понадобится обществу послать в Бельгию или Англию агента – посылают его; нужно написать какой-нибудь проект или приспособить новую идею к делу – выбирают его. Между тем он ездит в свет, и читает: когда он успевает – бог весть». И. Гончаров, тщательно исследуя характеры и общественные темпераменты своих героев, питая глубочайшую симпатию к Обломову, не может не признать, что для дела преобразований России необходим именно Штольц: «Чтобы сложиться такому характеру, может быть, нужны были такие смешанные элементы, из каких сложился Штольц. Деятели издавна отливались у нас в пять, шесть стереотипных форм, лениво, в полглаза глядя вокруг, прикладывали руку к общественной машине и с дремотой двигали ее по обычной колее, ставя ногу в оставленный предшественниками след. Но вот глаза очнулись от дремоты, послышались бойкие, широкие шаги, живые голоса <...> Сколько Штольцев должно явиться над русскими именами!» (*Гончаров* И.А. Собрание сочинений. М.: Художественная литература. 1979. Т .4. Обломов. С. 155, 164, 185–186.)

ловека, имеющего целью стать широко образованным, обрести навыки деловой активности, предпринимательства, обучение на Западе становится одним из основных механизмов достижения такой цели.

Со второй половины XIX в. практика получения образования на Западе становится, по словам А. Иванова, «непересыхающим источником пополнения корпуса российской дипломированной интеллигенции». Как показывает исследователь, вплоть до Первой мировой войны массы русских студентов учатся по всей Европе и повсюду составляют самую весомую долю среди иностранных студентов. По его расчетам, они составляли более 12 000 тыс. человек, т.е. не менее 7% от всего числа российского студенчества [29].

Отличительной чертой этого этапа развития заграничного образования является тот факт, что во второй половине XIX – начале XX века российское студенческое зарубежье складывалось, в основном из «ущемленных» – по определению А. Иванова – в возможности учиться на родине, в первую очередь, по причинам национального, вероисповедного, половозрастного неравенства. «В качестве долговременных факторов, формировавших русской студенческое зарубежье, выступают такие, как отсутствие свободного выбора будущей специальности при поступлении в вузы (без вступительных экзаменов в университеты могли поступать только выпускники гимназий, путь в университеты был закрыт для выпускников реальных, коммерческих и других видов училищ, условия приема в русские высшие технические учебные заведения с их конкурсными испытаниями оставляли за штатом сотни молодых людей), дискриминация женщин (в России женщины практически были лишены доступа к высшему образованию, за некоторым исключением), дискриминация по национальному признаку (процентное квотирование евреев при зачислении в студенты, запрет для поляков обучаться на родном языке), недостаточное развитие государственной системы высшего образования, недостаточное разнообразие необходимых российской экономике специализаций в отличие от того спектра, который предлагался западноевропейским образованием. Учиться за границу устремлялись и те, кто руководствовался исключительно влечением к какой-либо специальности, либо чисто научными побуждениями, а также и те, кто оказывался в конфликте с имперским правопорядком, да и просто был нетерпим к политической системе самодержавия.

Что касается социальных характеристик, то по большей части учащиеся за рубежом россияне происходили из семей, представлявших торговлю, обслуживающий персонал частного предпринимательства, ремесло. Таковых по самопереписи мюнхенского студенчества 1911 г. было 68%. Другая достаточно весомая группа (17%) представляла т.н. либеральные профессии или интеллигенцию. Таким образом, можно заключить, что 85% членов русской студенческой колонии Мюнхена представляли буржуазную сферу жизнедеятельности российского общества» [30].

В отличие от многоканального пополнения бюджета студентов, учившихся на родине, российско-зарубежный студенческий бюджет был, как правило, одноканальным, пополняемым из одного источника: в основном студенты жили на средства, присылаемые из дома. Единицы обладали доходной недвижимостью, суммами, скопленными репетиторством, были стипендиатами.

Необеспеченность многих русских была одной из причин отрицательного к ним отношения в Германии: «Русские в большинстве случаев бедствуют здесь. Многие живут в скверных и холодных комнатах у рабочих <...> Они ходят грязные как рабочие, возвращающиеся с фабрик, да и дружат с последними, точно сами чернорабочие, а не студенты» [31]. Российские студенты подвергались нападкам со стороны большинства своих бюргеризированных, объединенных в корпорации немецких коллег, пылавших враждой к «иностранцам», нарушавшим, как им казалось (нередко небеспочвенно), академический комфорт. Местные студенты требовали сделать более строгими условия приема «иностранцев», особенно «славян» (читай «русских»), плохо владеющих немецким языком, отличающихся «нестуденческим, невежливым поведением» [32]. «Чопорных немцев шокировала раскованность поведения «русских» (например, манера коллективно-громко разговаривать в университетских коридорах), их обыкновение опаздывать на занятия (таких встречали всеобщим шарканьем ногами об пол), неприятие ими корпорантских обычаев, их политизированность» [33].

Степень эффективности заграничного обучения с точки зрения экономических интересов России, вставшей на путь капиталистической модернизации, была весьма высока. По данным С. Иванова, большинство зарубежного русского студенчества было активно включено в учебно-научный процесс. Даже с учетом того, что лишь половина студентов из-за весьма ограниченных материальных средств доучивалась до получения дип-

лома, она существенно пополняла корпус специалистов высшей квалификации Российской империи. В силу большого дефицита дипломированных специалистов, который испытывала экономика России, вопрос об утечке умов на этом этапе развития государства не стоял [34]. Дипломы по медицине, физико-математическим, инженерным специальностям гарантировали молодым россиянам стабильный профессионально-правовой статус на родине, достойное вознаграждение и общественное признание. Таким образом, российская молодежь, по разным причинам отторгнутая отечественной высшей школой, ежегодно на протяжении второй половины XIX – начала XX вв. пополняла студенческий контингент лучших университетов и народнохозяйственных институтов Германии, Швейцарии, Франции, Бельгии и других стран Европы. «Подготовленные западной высшей школой российские дипломированные специалисты регулярно пополняли корпус отечественной профессиональной интеллигенции, привнося в ее идеологию свежие идеи европейского миропонимания, обогащая ее трудовой опыт традициями хозяйствования мировых индустриальных держав» [35].

Первая Мировая война и последующая революционная ситуация пресекают эту традицию; в целом можно сказать, что этот культурно-исторический феномен исчерпывает себя.

Советская политика. После революции 1917 г. ситуация принципиально меняется, поскольку все, что связано с образованием, а тем более, заграничным, подчиняет себе государство, хотя на начальном этапе советская власть пользуется услугами «спецов», многие из которых получали свою высокую квалификацию именно за границей. Если и продолжаются какие-либо учебные контакты с Западом, то они касаются целенаправленной, чаще всего – инженерной подготовки (или доводки) специалистов под какие-то определенные стройки социализма. В годы, предшествующие Второй мировой войне, а тем более в течение самой войны, обучение за границей практически снимается с повестки дня.

Оно возрождается в весьма урезанном виде лишь во времена хрущевской оттепели. Студенческая мобильность осуществлялась централизованно под жестким контролем государства, которое, как представляется, в отличие от петровской модели, руководствовалось скорее идеологическими и политическими интересами, чем экономическими потребностями страны в специалистах по определенным профессиям. В советский период

заграничная учеба приобрела форму поощрения, привилегии, которую надо было заработать. Чтобы «быть посланным», требовалось, конечно, проявить себя с лучшей стороны отличной учебой, безусловно, «чистой» анкетой, общественно-политической активностью. Имевшие место студенческие обмены редко когда перешагивали границы стран социалистического содружества. Следует отметить также, что неразвитость заграничного обучения определялась не только идеологическими и политическими ограничениями, но и вполне обоснованной на протяжении весьма длительного периода самодостаточностью советской системы высшего образования.

Практика получения образования за рубежом вновь стала развиваться с началом перестроечных процессов в России и возникновением новых потребностей страны, с постановкой целей переустройства экономики в направлении постиндустриального, высокотехнологичного, рыночного типа хозяйства. Стали формироваться запросы в профессиональных знаниях, которые при социалистической экономике не были востребованы. С открытием границ свободу передвижения — пусть со многими ограничениями — получило значительно большее количество россиян, что и послужило импульсом к развитию получения образования за рубежом.

Либерализация миграционного законодательства дала российской молодежи возможность получать высшее образование и ученые степени в зарубежных университетах. Процессы демократизации в России развиваются параллельно интернационализации западной системы высшего образования, проводящей политику привлечения студенческих контингентов из разных стран. Интенсивно растут международные контакты российских вузов. Развертывание этих встречных процессов можно считать новым этапом расширения зарубежного образования россиян. И этот феномен в его сегодняшнем варианте может рассматриваться как в своем роде новое для современной России социокультурное явление, одновременно обладающее некоторыми чертами преемственности.

Постсоветская Россия и Болонский процесс. В настоящее время заграничное обучение студенчества приобретает более или менее массовый характер, сохраняя признаки социальной привилегии, но теряя характер исключительности. По данным Института международного образования, общая численность российских студентов, обучающихся в зарубежных университетах,

постоянно возрастает. Так, еще только в середине 90-х годов прошлого века, по данным ЮНЕСКО, студентов из России насчитывалось примерно 13 тыс. человек, что вполне сопоставимо с размерами русского студенческого зарубежья в предреволюционную эпоху. Результаты исследований показывают, студенты из России учатся в университетах 33 стран. Большинство из них – свыше 10 тысяч, или около 80% – обучались всего в четырех странах: США, Германии, Франции, Великобритании. В середине 1990-х годов США аккумулировали, по меньшей мере, до 40% российских студентов-мигрантов. В настоящее время США находится на втором месте по популярности среди российских студентов – в 2002/2003 учебном году в США обучалось 6238 студентов из РФ. На первом месте – Германия: 10185 российских студентов в 2002/2003 году [36]. По другим данным к настоящему моменту, численность студентов из России, обучающихся за границей, составляет около 26 тыс. чел. [37].

Для первой половины 1990-х годов наиболее характерной была индивидуальная мобильность (стажировки, программы обмена, коммерческое образование за рубежом в трех формах – (1) семестр за рубежом, (2) магистратура, (3) PhD). Подобные программы развивались при поддержке международных фондов и других финансирующих организаций. Доступ к подобному коммерческому образованию за рубежом был основан на личном желании. Был распространен и поиск средств самим кандидатом (личные вложения, помощь спонсора и т.п.).

С середины 1990-х гг. начали развиваться международные образовательные программы в определенных образовательных и профессиональных сферах, в том числе связанные с такими направлениями и квалификациями, которые либо еще не появились, либо были слабо развиты в структуре постсоветского образования (например, такие программы, как MBA, не совпадают с тем классическим делением на дисциплины, которое было характерно для вузов советской эпохи). Речь идёт о полных программах высшего образования за рубежом.

До недавнего времени в российской системе высшего образования отсутствовала последовательная стратегия интернационализации. В этих условиях вузы, обладая достаточно высоким уровнем автономии, сами формировали организационную, нормативную и ресурсную базу для международного сотрудничества, используя накопленный опыт, исходя из собственных приоритетов. Ситуация принципиально меняется в связи с присоеди-

нением России к Болонскому соглашению о создании единого общеевропейского образовательного пространства. Развитие академической мобильности – один из главных принципов Болонской декларации, согласно которой каждому студенту желательно проводить один семестр в некотором другом, предпочтительно зарубежном вузе. При этом пока мобильность студентов повсеместно еще очень далека от желаемой, в Западной Европе она охватывает около 5–10% от общего числа студентов.

По данным социологических опросов, повышение академической мобильности в связи с присоединением России к Болонскому процессу, создание условий для свободного перемещения студентов оценивается вузовским сообществом достаточно оптимистично. Если и встречаются пессимистические оценки такой перспективы, то они вызваны опасениями широкомасштабной «утечки умов». Все эти факторы дополнительно обосновывают актуальность социологического изучения феномена обучения россиян за рубежом.

Изучение феномена зарубежного образования россиян сегодня крайне затруднено в силу отсутствия валидной статистики, политизации самого этого явления, его мифологизации [38]. Многие мнения сходятся на том, что получение образования за рубежом следует рассматривать как латентную форму эмиграции, как один из этапов реализации эмиграционных намерений и, соответственно, как проявление «утечки умов». Отмечается, что «в современных условиях наличие диплома о высшем образовании или ученой степени, полученных в стране-реципиенте, является мощным фактором последующей эмиграции молодого российского специалиста, поскольку повышает шансы как профессиональной реализации вообще, так и профессиональной интеграции в принимающее сообщество, в частности» [39].

Мотивация невозвращения обосновывается главным образом недостаточной оплатой квалифицированного труда в России, отсутствием работы, адекватной полученной квалификации, отсутствием «правил игры», дискомфортом повседневного существования, политической нестабильностью, отсутствием перспектив, криминогенной обстановкой, коррупцией и т.п. Однако другие данные показывают, что даже у тех студентов, которые выражают выездные намерения, доминируют планы вернуться домой [40].

Между тем, проблемы, связанные с получением западного образования, не исчерпываются интеллектуальной эмиграцией.

Если тема «утечки умов» в связи с получением образования за рубежом находит отражение в журналистских публикациях и в социологических исследованиях, то тема получения западного образования, в результате которого возвращающиеся в Россию привносят с собой новые знания, новые образцы культуры поведения, институциональные нормы, правила профессионального и светского взаимодействия, практически не разрабатывается.

В этой связи важнейшую роль играют конкретные социологические исследования, которые «дают голос» непосредственным «пользователям» результатов институциональных изменений отечественной системы образования – современной молодежи, в той или иной форме получившей опыт обучения за рубежом.

Глава девятая

ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ

При исследовании эффективности получения западного образования молодыми россиянами ставился вопрос о результативности такого обучения в социокультурном плане: каков социальный эффект усвоения западных институциональных норм и социокультурных образцов обучения за рубежом? Какие элементы западной культуры укореняются в структуре личности, получившей опыт зарубежного обучения, и чем утилитарно пользуются получившие опыт зарубежного обучения после возвращения в Россию? Как сами молодые люди оценивают результативность полученного опыта для их жизни в России? Как они видят результативность этого опыта с точки зрения модернизации российского общества в целом?

Мотивы, по которым опрошенные нами молодые россияне предприняли путешествие на Запад с образовательными целями, весьма различны. Целью одних является конкретное и продуманное стремление повысить свой профессиональный уровень, получить необходимые новые знания: «Мне нужно было получить новые знания, потому что я была специалист молодой, мне очевидно требовались дополнительные знания» (Наталья, 7). Намерения других весьма неопределенны («Я давно хотела пожить, то есть поучиться за границей» (Оля, 1), «Я ехал, совершенно не зная куда» (Сергей, 2), «Я вижу, что старшекурсники уезжают за границу. И я подумал, почему бы и нет» (Петр, 11).

Между тем, несмотря на различные намерения выезжающих за границу на учебу, несмотря на всю самобытность их индивидуальных историй, и помимо тех профессиональных знаний, которые они там приобретают, открытие нового в сфере повседневной культуры, поведенческих норм и культурных практик происходит практически у всех респондентов, оказавшихся за

рубежом. Эти открытия лишь опосредованно зависят от ранее полученных знаний о западной культуре, почерпнутых из книг, кино, средств массовой информации и даже из опыта туристических поездок.

Прибывающий за рубеж с учебными целями оказывается, следуя рассуждению А. Щютца, в ситуации «новичка», который вступает в более или менее длительное непосредственное взаимодействие с культурным образцом группы, членом которой он не является. А. Щютц употребляет термин культурный образец групповой жизни «применительно ко всем оценкам, институтам, системам ориентации и руководства (таким как групповые обычаи, нравы, законы, привычки, этикет, мода), которые <...> характеризуют – если не конституируют – любую социальную группу в данный момент ее истории» [41]. Культурный образец той групповой жизни, в которую погружается наш «новичок», конечно, не является для него terra incognita, но этот образец не обладает для него авторитетом испытанной системы рецептов в отличие от культурного образца его родной группы. Для того чтобы сближение, а тем более погружение прибывшего в новую для него среду прошли успешно, он должен, помимо освоения языка как основного инструмента включения в чужую среду, проделать «длительное исследование культурного образца группы, с которой он сближается» [42], эксплицитных и – что особенно важно – имплицитных культурных норм и поведенческих правил, регулирующих характер взаимоотношений в обществе и требующих применения специальных приемов.

Объектом нашего описания являются темы и сюжеты, наиболее часто повторяющиеся в полученных интервью, то есть те, которые вызывали наибольший интерес и внимание опрошенных в процессе их знакомства и сближения с зарубежным образом жизни. Отметим, что девушки здесь отличаются от юношей в том смысле, что некоторые аспекты культурных практик, связанных с повседневностью, вызывают у них более пристальный интерес.

Первое, что открывают для себя опрошенные – это правила поведения, касающиеся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обращений и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда), которые в совокупности составляют то, что принято называть этикетом общественного поведения.

Манера одеваться. Манера одеваться становится объектом самого пристального внимания наших респондентов и в силу их молодого возраста, и по причине важности этого элемента общественного поведения, расшифровка и усвоение которого необходимы для адекватного взаимодействия с новой средой. Конечно, с поправкой на молодость опрошенных, речь в основном идет о молодежном стиле, но и здесь, исследуя эту тему, опрошенные четко выделяют различия между тем, как одеваются «у нас» и «у них». Более чувствительны к этой теме женщины, они же оказываются более восприимчивы к заимствованию. Большинство опрошенных в первую очередь отмечают своеобразный демократизм в манере одеваться, удобную и недорогую одежду.

Дарья (8) после учебы в Америке работает в представительстве американской компании в Москве: *«Очень хотелось быть такими, как они. Похожими и внешне, то есть это отразилось и на том стиле одежды, которую я стала носить...Я приехала другая. Я приехала другая внешне. Одежда, конечно, изменилась. Я стала более американизированной. Это джинсы, такая свободная одежда...»*.

Лена (15) (после трехлетнего пребывания в Англии работает в московском представительстве иностранной фирмы) отмечает, что в ее внешнем виде произошли изменения: *«Я не то, чтобы обангличанилась, я выглядела по-другому. Не как русские... У женщин это выражается в том, что в Англии не принято краситься, совершенно не принято. Чуть-чуть они могут подкрашиваться, но макияж в нашем понимании – такого не существует. Небрежность в одежде. У нас это очень в глаза бросается, когда ездишь туда-сюда. Там на работу они все ходят в костюме и в кроссовках. А кроссовки на работе переодевают, потому что это удобно. И с рюкзаком. Дамская сумочка никому не нужна. Едут с рюкзачком и при этом в строгих очень костюмах. Ну, понятно, шуб нет никаких там. Пальто черного цвета, иногда бежевого, других цветов нет. Вся одежда, вот верхняя одежда – черный и бежевый цвет. Нельзя зеленый какой-то одеть или еще какой-то. Рубашки у них фиолетовые или розовые или белые. А зеленые, коричневые – таких цветов не понимают. Под это надо подстраиваться, чтобы уж совсем от них не выбиваться»*.

Однако иногда западный стиль одежды вызывает недоумение родной среды и являются источником конфликтов в процессе реадаптации вернувшегося домой.

Екатерина (18): *«Первое время, когда я вернулась* [из США], *я одевалась коряво. Потому что они могут надеть костюм и надеть*

кроссовки. Вот первое время у меня был такой очень спортивный стиль одежды и такой может быть небрежный в какой-то степени. То есть русские люди так не одеваются, небрежно именно. По-американски небрежно. И я привезла, естественно, очень много одежды с собой оттуда, и моя мама, она была в шоке, потому что, когда она видела, как я одеваюсь, она теряла дар речи. Потому что она считала, что я одеваюсь ужасно. Я не красилась. То есть я выглядела оборванкой! Она меня так и называла».

В результате такого рода неприятия, вернувшиеся через какое-то время вновь обращаются к прежним нормам, присущим родной группе, и тогда конфликт взаимного непонимания оказывается исчерпанным. Лена (15), вернувшись в Москву из Англии и возобновив учебу в своей прежней группе, продолжала одеваться на тот английский манер, который она усвоила за границей, что вызывало отчуждение между ней и ее сокурсниками: *«Меня называли за глаза не «инопланетянкой», но как-то так…, ну, говорят, ты не с нами была. Ты приходила с рюкзачком. Опять-таки девушки приходили на учебу на каблуках, с сумочками, уложенная прическа. У меня были короткие волосы, я приходила и садилась в свитерочке и с рюкзачком… На всех смотрела, улыбалась всем и уходила. Ну, говорят, мы тебя до первой сессии даже не трогали особо. Ну, говорят, сидит Лена у нас там и сидит. После первой сессии мы как-то уже сплотились… Когда год мы отучились… у кого-то потом сорвалось: «Ну, наконец-то ты стала нашей». Потому что до этого ну вроде совсем какая-то другая была».*

Проводя сравнительный анализ между манерами одеваться «у них» и «у нас», многие подчеркивают, что женщины в России гораздо больше, чем на Западе, уделяют внимания своей внешности и тратят на нее гораздо больше средств. Контраст, наблюдаемый между манерой одеваться «у них» и «у нас», Оля (1) объясняет различными жизненными приоритетами, в свою очередь обусловленными социальными факторами: *«У нас при зарплате около двух тысяч долларов женщины около 30 лет тратят на себя, на красоту, не говорю про шмотки, они тратят около 600 евро в месяц. Что по французским меркам нереально. Никто на себя, на красоту столько не потратит. Это маникюр, педикюр, внешность, краска, массаж. Только на перышки. Про шмотки я не говорю. Здесь* [в Москве] *секретарша может носить сапоги за тысячу долларов, при этом она будет экономить на всем остальном. Это совсем по-другому. Здесь при зарплате в две*

тысячи долларов тебе не придет в голову, что ты можешь купить себе квартиру. А там девушка возьмет кредит и будет в течение многих лет выплачивать. Естественно, там другие кредитные ставки, плюс здесь не у всех белая зарплата. Но это еще и отношение. То есть другие приоритеты...».

Выявляя новые для них особенности внешнего вида, опрошенные отмечают и социальный конформизм, присущий западной молодежи, когда эпатажный внешний вид в одних обстоятельствах вполне совмещается с соблюдением более конвенциональных норм в одежде — в других обстоятельствах. Лев (9), живя в студенческом общежитии в Шотландии, был приглашен на рождественский ужин: *«Все должны были одеть костюмы. Я никогда раньше костюм, тем более на веселое мероприятие, не надевал. А тут надо было надеть костюм и в нем придти, и веселье было такое дикое, как на любом таком дне рождения в общежитии здесь в Москве. Там было то же самое, но все были одеты в костюмах. Вроде такая мелочь, но это было необычно»*.

Эту же способность студентов (в данном случае американских) совмещать раскованность и одновременно вполне буржуазный конформизм в одежде отмечает и Екатерина (18): *«Они не обращают внимание на одежду. Ненакрашенные, непричесанные, страшные такие все ходят. Но! Если они идут на какое-то официальное мероприятие, вы их не узнаете. Вы никогда в жизни не сможете сопоставить вот того человека, которого вы видели сегодня утром на лекции, и человека вечером. У них у всех мальчиков есть фраки. Обязательно. У 100% мальчиков есть фраки. И 100% девочек имеют красивые вечерние платья, они умеют делать макияж, какие-то прически. Поэтому когда надо, они могут быть очень красивыми. Вот это отличие. Потому что мы-то все время как-то стараемся быть красивыми, а если какое-то важное событие вдруг на нас сваливается, начинается паника: «А что же мне надеть? А у меня нет платья!» А у мужчин у российских, у студентов есть ли фраки? Мне кажется – нет. У них есть у всех. Вот это отличие»*.

Специфические, отличные от «привычных», нормы и правила в манере одеваться характерны и для высококвалифицированной профессиональной среды, что мог наблюдать Саша (4) во время своего пребывания в Америке: *«Калифорния – это особый штат, и там другие совершенно нормы. Силиконовая долина, это «айтишный» мир. Ходят мальчики-миллионеры в джинсах и ра-*

ных майках. Это стиль, который они подчеркивают. В пятницу они ходят в сандалиях на босу ногу. И не только в пятницу. У нас был директор компании, у которого был и домик в горах, и все прочее, он приходил, я бы никогда не подумал, что это президент компании..., я думал, что ходит какой-то уборщик, у него была такая заляпанная сумка, он ходил в каких-то джинсах ... Действительно, американцы... они там, в кедах... главное, чтобы чисто было... Я тоже стал так одеваться, но не сразу...».

Можно заметить, что те, чья карьера после возвращения в Россию развивается в русле международной деятельности, продолжают воспроизводить западный стиль в одежде и в своей внешности, корректируя его в соответствии с той социальной позицией, которую они занимают. В этих случаях родное окружение признает за ними это право, они становятся в некотором смысле законодателями моды. Марина (6), попав в Америку, внимательно смотрела, как люди одеваются, *«старалась что-то для себя отметить»*. Как и большинство опрошенных, она в первую очередь отмечает своеобразный демократизм в манере одеваться, свободную, удобную и недорогую одежду: *«Конечно, все иностранцы ходят в удобной, не вычурной одежде. Это не должна быть кофточка за 200 долларов. И, конечно же, мое первое приобщение это были рюкзаки, кроссовки, джинсы. И как только ты начинаешь это одевать, ты понимаешь, что ты никогда больше не готов одеть юбку и туфли на шпильках. И это такой большой диссонанс внутри, потому что ты понимаешь, что чтобы себя оценивать женственно, надо ходить в юбке, но при этом так удобно ходить в джинсах и с рюкзаком. И потом я начала для себя определять некоторые дни, делать выходы на каблуках или выходы в спортивной форме»*. Вернувшись в Россию и работая в проектах Европейского Союза, Марина продолжает воспроизводить то, что она открыла для себя на Западе: *«Я думаю, что это усваивается, особенно теперь в поездках я обязательно ношу рюкзаки, беру с собой кроссовки и обязательно еще в рюкзак кладу туфли на каблуках»*.

Формы обращений и приветствий. Некоторые имплицитные нормы социального взаимодействия — взгляды, жесты — составляют более глубокий пласт культуры общения, недоступный для быстрого распознавания и вызывающий до того, как будет расшифрован, разного рода недоразумения в ходе взаимодействия с новым окружением. Об этих трудностях включения в среду,

особенно на первом этапе пребывания за границей, указывают многие. Отмечают и то, что такого рода «технические» трудности преодолеваются достаточно быстро.

Саша (4): *«Когда едешь на метро, то в простейших случаях ты не знаешь, как спросить: «Вы выходите или нет?» Как его, толкнуть, что ли, там? Потому что американского аналога нет. Они как бараны стоят, дверь открывается, они выходят. Ничего друг у друга не спрашивают. В крайнем случае, они просто извиняются. И догадывайся сам. Как-то так не логично, но тем не менее справляешься с собой... То есть там нормы другие».*

Игорь (11): *«Приветствование у них своеобразное. У нас за руку здороваются, у американцев, у них один раз поздоровались, как у нас. Но почему-то, когда второй раз руку тянешь, они как-то странно на тебя смотрят. А потом, когда уже все прояснилось, конечно, ничего. Это основное».*

Лена (17): *«У нас взгляд другой. В метро* [лондонском] *я могла русского вычислить – секунда. Мы идем по-другому, мы держимся по-другому. Это необъяснимо... Мы как раз держимся более строго, сдержаннее гораздо. Мы тише говорим и у нас движения рук меньше. У нас нет жестикуляции и мимики совершенно нет, у нас очень спокойная мимика. Я приехала, у меня была мимика как у них: если ты удивляешься, то должно быть такое удивление голливудское, просто как будто ты на сцене! А для них это нормально, ежедневная такая мимика. Нужно также знать, какие словечки и когда вставлять. Удивления там, радость или «ух ты»! Еще что-то. Это нужно просто запомнить один раз. Это на ухо ложится непроизвольно. И вставлять».* Лена отмечает различия в формах приветствия: *«Вот целоваться при встречах. У русских это не принято. А они целуются два раза».* Эти правила поведения, которыми необходимо руководствоваться в процессе пребывания за границей, почти не подлежат заимствованию на длительное время. И если они продолжают воспроизводиться при возвращении домой, то могут становиться источником недоразумений. Та же Лена (17) отмечает: «*Русские всегда путают это. Мы целуемся один раз, а они два раза. Ну, путаешься... Вот за руку здороваться. Я потом это заметила, что у нас это не было принято. Когда приходишь на интервью, ты протягиваешь руку, здороваешься. И вот здесь* [в Москве] *мне говорили: «Девочка? Руку протягивает?» Там женщины между собой за руку здороваются. Ну, я имею в виду деловые отношения. На интервью ты всегда прощаешься за руку. А здесь не принято и иногда ты так руку отдергиваешь и не ожидаешь, что*

тебе сейчас протянут руку. Мне на это указывали просто, что со стороны это как-то странно...».

Живя за границей, молодые россияне достаточно быстро осваивают новые для них формы обращения и приветствия и умело пользуются двумя моделями поведения – своей, родной, и усваиваемой другой, переключаясь по мере надобности с одного культурного кода на иной. Так, встретившись в Лондоне с русской знакомой, Лена воспроизводит привычную ей родную модель поведения: *«Мы с ней шли по улице, разговаривали, естественно, по-русски и с нашей мимикой, без ужимок этих английских и прочее... Как-то я жалуюсь на жизнь, она мне что-то невеселое рассказывает...»* Встретившись неожиданно со знакомым подруги – англичанином, Лене *«хватило секунды перейти на английский, широко улыбнуться и сказать: «Здравствуйте! Я так рада Вас видеть! И мне так приятно с Вами познакомиться! Я просто с ума схожу, как мне приятно с Вами познакомиться!» «Это автомат»* – объясняет Лена столь быстрое переключение. *«Я говорю: «Здравствуйте! Ну и действительно, вот, расцветаю»*.

Стиль жизни. Открывая отдельные элементы западного стиля жизни, респонденты опираются в основном на свой личный опыт, основанный преимущественно на контактах со сверстниками-студентами как из принимающей страны, так и из других стран. Студенческий этос, молодежный образ жизни носят вполне типовой, космополитический характер: учеба, по возможности, работа, досуг, развлечения, новые знакомства, совместные вечеринки, путешествия, ознакомительные поездки, организуемые принимающими университетами, и т.п.

Спорт. Особой популярностью среди приезжающих из России пользуется спорт как форма проведения досуга. Респонденты отмечают, насколько больше возможностей для занятий спортом предоставляет им Запад.

Лев (9), учась в Шотландии, стал заниматься спортом, потому что для этого там больше возможностей: *«В Москве мне нужно было искать это место, куда-то ездить на метро далеко. А там я выхожу из общежития и тут же поле, в котором можно бегать... В британском университете спорт стоит на более важном месте, чем в российском вузе. Хоть у нас обязательная физкультура в вузе, но серьезно занимались спортом гораздо меньше людей, чем в Британии. Я там стал заниматься игрой фрисби по командам, это такая игра с летаю-*

щей тарелкой. Был такой клуб, там проводятся тренировки и всякие социальные мероприятия. Это мне дало очень много людских контактов...».

Дарья (8), наблюдая, какое внимание американцы уделяют своему здоровью, стремилась следовать этой модели: *«Это употребление здоровой пищи, наравне со здоровым образом жизни в плане бега, спортивных клубов и т.д. У меня там появилось желание бегать, плавать и заниматься разными видами спорта. Причем, что мне понравилось в Америке, что я смогла взять теннис, которым здесь у меня не было возможности заниматься, тейк ван до тоже, у меня не было возможности. Там я тоже записалась в спортивную секцию по плаванью, чтобы ездить в команде сборной от института на соревнования».* Однако некоторые полюбившиеся и усвоенные спортивные практики не смогли быть продолжены после возвращения на родину по причине того, что, либо местное сообщество их отторгает, либо отсутствуют соответствующие возможности. Вернувшись домой, Дарья остро ощущала отсутствие этих возможностей: *«Мне очень хотелось, но я взрослая, а у нас эти секции в основном для детей. Очень хотелось продолжить, пусть я не умею играть, но мне хотелось очень попробовать... Естественно, по привычке в США, я продолжала бегать, хотя это желание быстро ушло, там, после всяких комментариев со стороны прохожих. Люди просто не понимали, я была единственная, которая пыталась бегать».*

Особенности питания. Открытия в области кулинарного искусства той или иной страны ограничиваются тем, что в основном опрошенные стипендиаты во время своей учебы живут в студенческих общежитиях, подчиняясь нехитрому укладу студенческого бытия. Человеческие контакты зачастую ограничиваются кругом сверстников, проживающих в общежитии. Кроме того, обучающиеся за границей ведут далеко не роскошную жизнь. Сергей (2) получил премию за выигранный архитектурный конкурс, которая предназначалась для его годовой стажировки в различных архитектурных школах США: *«У меня были эти 7000 долларов, которые я должен был растянуть на длительное время, плюс я хотел еще поехать потом в Европу, в общем, я ел в супермаркетах какие-то сосиски, экономил страшно...В материальном смысле все это было довольно жестко».* Размеры получаемой стипендии (в отличие от российских) позволяют их получателям жить, учиться и питаться в стране обучения, однако это тре-

бует постоянной калькуляции расходов и самоограничения, на что указывают многие.

Студенческий быт не располагает к гастрономическим изыскам. Но даже те, кто имел возможность погружаться в гастрономические исследования (чаще — женщины, либо те, кто, снимая жилье, общались с хозяйкой квартиры), отмечают, что по мере того, как различия между Россией и Западом в потребительских стандартах в области продуктов питания сближаются, открытий в этой области практически не происходит.

Лена (15): *«Тем более у нас тут открылись те же самые супермаркеты и, в общем, все стало так же, как и там... Быстро привыкаешь к их продуктам, равно как и быстро от них отвыкаешь. Ну что, молоко у них по-другому устроено, удобно: три цвета, которые знают все с рождения, три цвета, какое молоко. Ну, это такие мелочи. Ну вот, например, русской еды мне даже не хватало. Первый год я даже гречку возила. Чемодан был неподъемный, потому что я везла гречку. Потом мы там нашли русский магазин, где можно было покупать какие-то вещи. Считается, что в Англии нет культа еды. Продукты у них крайне не интересные. У нас выбор молочных продуктов гораздо лучше. Поэтому какой-то трагедии из-за ресторанов или магазинов не было»*.

Саша (4), проживая в США, обнаруживает социальную подоплеку различных режимов питания: *«Ну, правда вот то, что называется модифицированная, немодифицированная, натуральная еда, она дорого стоит, раза в три дороже...Одно время я работал в дорогом районе Сан-Франциско... там толстого вообще никогда не увидишь. Они все очень худые, подтянутые, все бегают. И машины у них тоже другие...»*.

Характерно, что женщины, исследуя западные диеты, с усердием руководствуются ими во время жизни на Западе, однако вскоре после возвращения домой эти навыки пропадают. Екатерина (18): *«Была у меня попытка, как только я вернулась, есть хлопья по утрам, но наше молоко оно не такое, как их молоко, у нас оно сладкое, у них оно пресное, никакущее. Короче говоря, нет, никаких привычек я оттуда не вынесла...»*.

Формы приглашения в гости и прием гостей. Наблюдения, а тем более, усвоение новых практик в таких сферах социального взаимодействия, как прием гостей, предполагают длительное пребывание за рубежом, а также возможность установления более обширных контактов, чем группа студентов-сверстников. Поэтому говорят об этом те, кто снимали жилье и успели обзавестись более широким кругом друзей и знакомых.

Оля (1): *«Первое, к чему я с трудом привыкла, это то, что о встречах, о гостях надо договариваться заранее. О том, что пойти поужинать, надо договариваться заранее, за несколько дней. Это – культура. Даже если делать не хрена, надо о встрече договариваться заранее. Вот это самое, самое сложное.... Когда я приезжаю в Москву, я совмещаю две привычки... Я ношусь по гостям как ненормальная. Ну, конечно, все спонтанно. И во Франции сейчас у меня, к счастью, есть друзья, с которыми я могу договориться на сегодня».*

Екатерина (18): *«Еще они заранее все планируют. И даже чтобы встретиться с друзьями, устроить какую-то вечеринку, нужно согласовывать с каждым. Ну не с каждым – у них все в электронном виде. То есть рассылается приглашение по всем. «Ребята, мы хотим пригласить вас туда-то, туда-то». Это надо делать заранее, потому что они расписывают свои вечера, свои дни, свои планы за месяцы вперед. Поэтому нельзя так, позвонить и сказать: «Приезжай ко мне». Скорее всего, вам откажут, скажут «Ты что? У меня другие планы. Я не планировал. Вот давай, там, через неделю будет дырка, я готов к тебе приехать». Вот эта странность, наверное, у них».* Екатерина, вернувшись домой после полутора лет жизни в США, принципиально отказывается от соблюдения этого западного этикета в пользу спонтанной русской манеры приглашать или напрашиваться в гости: *«Как я могла раньше позвонить и сказать: «Слушай, я к тебе приду», вот так мгновенно. Или когда мне звонят и говорят «Мы у тебя на пороге, мы зайдем» – «Заходите». Здесь ничего не поменялось».*

Так же негативно оценивает регламентированность в общении со знакомыми Саша (4): *«Когда у нас были там друзья американцы, когда к ним, там, в гости приходишь, с 3-х до 5-ти тебя приглашают. В 5 часов они укладывают детей спать, там даже в голову не придет остаться. Когда приходят наши друзья, там, в 2 часа ночи, 3 часа ночи, какое кому дело, если ты сидишь, как бы нормально... Поэтому тут совсем все по-другому. Принципиально по-другому...».*

Более активное заимствование нового в том, как принимать гостей, характерно для тех выходцев из российских регионов, кто оказался за границей впервые. Так, Марина (6), родом из Гродно, впервые обнаружила для себя существование фуршета: *«Девушка, которая была дочкой преподавателя, нас пригласила на вечеринку, посвященную дню рождения. И то, что никто не сидел за столом, никому не подавали есть, а все сидели по углам, на полу и тарелки*

стояли в общем месте... Для меня это дало большой толчок, потому что я не видела до этого так. Мы приходили, мы всегда пили чай за столом. Я начала так проводить время».

Опрошенные открыли для себя, что регламентируются не только частные встречи. Обязательное коллективное проведение внерабочего времени является составной частью корпоративных норм поведения. Это с удивлением наблюдала и в этом обязана была участвовать Лена (15), работая в лондонской фирме: *«С ними важно пойти выпить. Если ты с ними не ходишь пить, то ты какая-то не своя. А по пятницам после работы это практически правило, нужно пойти пить в паб. Это называется фрайди найт. Об этом все знают и спрашивают: «Ну, ты же идешь?»... Там они быстро напиваются... А в понедельник нужно обязательно обсудить, пришел с утра – нужно обсудить, как посидели в пятницу. Кто напился, как это было весело, как это было здорово... И вот весь понедельник они тебе будут рассказывать...»*. Вернувшись в Москву и работая в российском отделении крупной западной компании, Лена обнаруживает те же проявления корпоративного этикета: *«Теперь я понимаю, что это от Москвы ничем не отличается. В Москве мы тоже отделом можем куда-то выйти».*

Нормы взаимоотношений в общественном месте. В качестве самого сильного впечатления от первых контактов за границей с представителями чужой группы все опрошенные называют уважительность, вежливость, любезность, благожелательность. Символом всех этих качеств выступает улыбка, направленная на другого.

Наталья (7): *«В Германии я очень прошла много ситуаций, когда я была малознакома или не знакома с человеком и не то, что я там активно просила о помощи, я была иностранка, которая приехала, одна, на стажировку. И фактически очевидно было, что мне можно было чем-то помочь. Как только они это понимали, они сразу готовы были помочь. Они мне что-то подсказывали, они что-то мне дарили, там, нужное, не нужное, но все равно они это делали. Они любыми путями стремились мне улыбаться, рассказывать что-то, поддерживать. Нет, это не было фальшиво. Это было настоящее, искреннее. Люди действительно очень открытые. Я после этого очень хорошо о них думаю».*

Дарья (8): *«Я, например, не допускаю никакой грубости, я в Америке никогда этого не видела. Ко мне всегда обращались вежливо. Это*

культура общения, скажем, с незнакомыми людьми. Я не считаю, что есть эта надуманная американская улыбка. Это признак профессионализма, потому что с улыбкой работать гораздо легче и приятней всем окружающим».

Лев (9): *«Да, конечно же, культурный шок был. Вежливые очень люди, придерживают дверь, когда выходят из помещения, из автобуса. Все говорят «привет» или «добрый день», когда идешь по маленькой улочке или в маленьком городе».*

Игорь (11): *«Люди улыбались, везде улыбались. Независимо от ситуации, что там у них на душе, они улыбались, везде приветствовали».*

То, что для представителя западной культуры является автоматизмом, у прибывающих из России становится объектом рефлексии, и часто мы встречаем критическое рассуждение об улыбке, о вежливости вообще, как о чисто формальном приеме, за которым не стоит никакой искренности, а потому лицемерном и фальшивом. По мере того, как расшифровывается предлагаемый культурный образец, возникает противопоставление «у них» и «у нас», часто в пользу последнего.

Лена (15): *«А там, да, они все улыбаются. Из-за этого атмосфера очень расслабляющая. Но это не значит, что они в душе такие... На улицах* [в Англии] *всегда помогут. Отбрыкивания такого нет, вот, я, мол, тебя не понимаю. Они на тебя настроены. Другое дело, что, я потом это заметила, они вежливые первые пять минут. Если, грубый опять-таки такой пример, если ты ему раз наступишь на ногу, все друг другу извинятся, улыбнутся. Второй раз – тебя пошлют так! В принципе они вежливы показушно».*

Петр (12): *«Ну, сразу стало понятно, что они злоупотребляют политкорректностью и формализмом в отношении между людьми. Ну, как там, я сразу заметил, что там есть бытовой расизм. О нем не говорят, с ним борются, но он есть. Там чрезмерно они подчеркивают равенство полов. Там есть термин sexsual harassment, то есть если тебе девушка понравится на улице, ты не можешь на нее пялиться, потому что теоретически она может на тебя подать в суд. А здесь у нас пялься сколько влезет... У них это больше лицемерие...На самом деле никому нет дела. И даже в этой бизнес-переписке сейчас я не все общепринятые нормы употребляю. То есть я стараюсь употреблять то, что для меня имеет смысл. То есть, если я пишу «с уважением», значит, я это пишу именно тебе. Если я пишу «дорогой», это непосредственно по смыслу и значит. То есть я формальную вежливость не принял и не приму... То есть меня скорее раздражала в них показная вежливость».*

При разном отношении к улыбке, информанты, находясь заграницей, активно ею пользуются. Для новичка, попадающего в чужую группу, улыбка служит своего рода маской, за которой можно скрыть растерянность и неспособность правильно ориентироваться в новой ситуации.

Как отмечал Саша (4), *«самое главное, что ты чувствуешь себя... есть такая фраза, по-моему, у Веллера, придурковатым членом общества, то ли свободного, то ли сытого, важно, что ты чувствуешь себя придурковатым членом этого общества, то, что ты должен улыбаться все время, хотя ты половины не понимаешь в принципе»*.

Однако когда эту улыбку привозят на родину, то чаще всего она не находит ответа, оказывается неуместной и постепенно исчезает.

Лена (15): *«Эта улыбка, я тоже потом с ней приехала в Москву. Ты ее нацепляешь и в Москве уже ходишь как идиотка. А потом это проходит в Москве. Потому что никто не улыбается, и в Москве надо совсем по-другому... Улыбка сошла через какое-то время. У нас, к сожалению, наверное, агрессивнее толпа, более агрессивная. И ты не ждешь вежливости, абсолютно, в магазинах... нет»*.

В процессе реадаптации к родной среде сохраняющаяся улыбка часто становится источником недоразумений. Екатерина (18), вернувшись в Москву, первое время улыбалась на улице: «*На меня смотрели как на ненормальную, потому что я улыбалась. Я несколько раз чуть не попала под машину* [кстати, такие ситуации пережили многие, вернувшись на родину. Привычка к соблюдению правил уличного движения создает предаварийные ситуации в родной среде, где приоритет пешехода перед транспортом далеко не очевиден]. *Меня обругали несколько раз. Причем, когда меня обругивали, я улыбалась в ответ...Человек, который меня обругивал, он понимал, что я ненормальная и ехал дальше*».

Несмотря на неоднозначные оценки, позитивные мнения о западной вежливости как норме поведения превалируют, и западная вежливость часто противопоставляется родному «хамству».

Оля (1): «*Здесь* [в Москве], *конечно, бесит, что все толкаются. Сегодня одна тетка меня три раза пихнула, пока поезд подходил... И даже не заметит и конечно, никогда не извинится. В Париже тридцать раз извинятся и дверь придержат. Здесь же никто дверь тебе не придержит – сразу – ух! – тебе в морду»...»*.

Соня (14): *«Американцы очень улыбчивы. У нас очень угрюмая нация. Люди злые, и это понятно, ожесточены от тяжести*

зарабатывать, зарабатывать, зарабатывать, иначе у тебя ничего не будет. Сил на улыбку не остается. В том числе и у меня. Я могу, как мама смеется, "обгавкать" так, что мало не покажется… У меня друзья есть, красивые девушки, которые за собой следят, там, маникюр, прическа, но при этом лицо иногда такое бывает – " не подходи – убью!"… Я такая же. У меня не хватает моральных сил… Мне бы хватило на родных и близких вылить хорошее что-то. А на посторонних…».

Контраст между западными и российскими нормами поведения в общественном месте переживается информантами весьма драматично (особенно женщинами), и сразу после возвращения домой он может стать причиной настоящих депрессий.

Дарья (8): *«Встретили меня родители. Первое впечатление – огромная радость от встречи с ними. Но буквально следующее же впечатление, когда видишь аэропорт Шереметьево и тебе со всех сторон дымят в лицо сигаретами, конечно, был сразу шок. Сразу отвержение всего, отвержение грязных полов, отвержение грубости, отвержение какого-то ожидания. Это все не мое казалось. То есть я прилетела в чужую страну. Это слезы в машине. Это наушники с американской музыкой. Это боязнь потерять любой контакт, который был со мной в течение года. Это мое решение потратить все мои заработанные средства, учитывая то, что моя семья, скажем, среднего достатка, на компьютер. Для чего? Чтобы поддерживать связь…»*.

Екатерина (18) стремилась вернуться на родину, но, прибыв в Москву, она испытала культурный шок: *«Я увидела разницу между вот улыбчивыми лицами там, очень яркой одеждой – они очень ярко одеваются, – я увидела измученных людей здесь, у нас в метро, например. Измученные совершенно люди, подавленные, вот эти попрошайки. Все такие серые, злые, пихаются, толкаются, все ругаются. В метро, если час пик, то это битва и бойня. Меня это шокировало и я вдруг поняла «Боже мой! В какой стране я живу!»*. Екатерина испытывала шок от российского телевидения, полного криминала и крови, ее пугали предупреждения о том, что в какие-то места ходить опасно: *«Вот это шокирует. Вот это пугает. Начинается депрессия. Поэтому какое-то время я была в полной депрессии, мне было ужасно и, с одной стороны, мне очень хотелось вернуться туда, вот в тот мир. Нет, я не хотела туда возвращаться, но душа звала, потому что окружение там было светлее, что ли, не знаю. Или было какое-то желание нереалистичное, пусть это будет здесь, но вот как там. По душевному комфорту»*. Через какое-то время острота

переживания смягчается, вернувшийся домой так или иначе возвращается к нормам родной среды: *«Ну, а потом нормально... Сначала я улыбалась, в метро улыбалась. Перестала я это делать какое-то время спустя. То есть я окунулась в российскую действительность, и все. Нормально».*

Характерно, что по мере углубленного исследования западного культурного образца и по мере его освоения формируется более критическое к нему отношение. Появляется более осознанное отношение к своим собственным нормам поведения, традициям, привычкам. Обнаруживается стремление к определению своей идентичности. Дихотомия «у нас/у них» постепенно теряет характер однозначного противопоставления, «открываются глаза» на культурную легитимность своей группы. Так, Оля (1), несмотря на активное неприятие негативных сторон жизни в России, различает разные формы «галантности» в России и Франции: *«Момент галантности очень по-разному происходит. У французов есть общий уровень культуры, вот он есть, и его не пробьешь. Вот дверь он тебе в морду не кинет, но и пальто никогда не подаст... Места не уступят ни во Франции, ни в Москве... Но, зато, в Россию приезжаешь, и здесь тебе пальто подадут... Не все, конечно, но все-таки приятно. Вот такие весы получаются интересные».*

О культуре учебных, производственных, деловых отношений. Об этих же чертах повседневной культуры — вежливость, корректность, и т.п. — опрошенные говорят и тогда, когда рассуждают об особенностях организации образовательного процесса, а также о служебных, деловых отношениях, о взаимоотношениях преподаватель-студент, начальник-подчиненный. Те, кто имел заграницей какие-либо трудовые контакты, кто мог непосредственно наблюдать за тем, «как работают на Западе», не соглашаются с бытующим мнением, что на Западе люди работают лучше и больше, чем в России.

На Западе работают не больше... Лена (15) категорически не согласна с тем, что на Западе работают иначе, чем в России: *«Полная ерунда. С этим я кардинально не согласна, потому что скорее наоборот... Мне кажется, мы так же работаем, как они* [англичане]. *Если человек вменяемый, если он понимает, что он должен это сделать, значит, он будет это делать. Если он халтурит, то он и там будет халтурить и здесь будет халтурить».*

Математик Дмитрий (5) стажировался во Франции: *«У меня не сложилось впечатления, что Франция это страна трудоголиков, ра-*

ботящих. Нет, вполне сравнима с российским менталитетом в этом плане. Но, конечно, если говорить об организации, вот даже организация не чисто научной работы, а всяких сопутствующих организационных, административных структур, она, конечно, там существенно эффективней, проще, люди работают без сбоев».

Олег (10): *«В Англии более расслабленная в целом система труда. В России гораздо больше организаций, где жесткая дисциплина, где культура трудоголизма, где люди работают очень, очень много. В Англии такого нет. В Англии 35-ти часовая рабочая неделя. Люди, как правило, не задерживаются на работе. В России это скорее редкость. В Англии это скорее правило»*.

...Но организована работа лучше. В рассуждениях информантов на тему эффективности западной модели труда (учебного или производственного) часто возникает противопоставление «у них / у нас», причем всегда в пользу «у них». По частоте упоминаний в интервью выделяются такие характеристики учебных или производственных взаимоотношений, как пунктуальность, четкость в распределении работы, отсутствие патернализма в отношениях преподаватель-студент или начальник-подчиненный.

Многое из того, что оценивается положительно, информанты открывают для себя в сфере организации учебного или трудового процесса, распределения обязанностей, четкого структурирования учебного/рабочего режима, в самом стиле взаимоотношений, во многом основанных на соблюдении норм и правил вежливого общения. Если в отношении к учебе или к труду опрошенные особых различий не отмечают, то доверие, которое им оказывают как к исполнителям, предоставление им свободы и самостоятельности в выполнении порученного, будь то учеба или работа, отмечают многие.

Главное, что поразило Сергея (2) в американском образовании, *«это полное отсутствие патернализма, ощущения себя внутри некоей структуры, что тебя ведут... Все устроено гораздо гибче. Ты должен подписываться на какие-то курсы, выбирать нужные тебе знания, т.е. набираешь из каких-то модулей всю программу своего образования. Соответственно, присутствовать или не присутствовать на этих лекциях – ты выбираешь сам, там есть какие-то формы отчетности, но нет зачетов, экзаменов, просто иногда тебя просят сделать какую-нибудь презентацию или написать какой-то текст, или поучаствовать в каком-то семинаре... У тебя набираются очки, складывается какая-*

то твоя академическая история, которая может быть оценена со стороны в виде баллов или кредитов...». Все эти новшества вызвали у Сергея, не привыкшего к такой свободе, противоречивые чувства: *«Просто очень много было на мое усмотрение, я к этому не привык. Я понял, что нет никакого четкого графика, т.е. он как бы есть, но очень разреженный. На фоне того, что здесь* [в Москве] *происходит, там все было направлено на то, чтобы развивать свое, индивидуальное. Конечно, это было хорошо, но у меня возник вопрос, почему это называется школой, если тебе ничего не дают, кроме возможности самому поработать... И вот, с одной стороны, свой московский вуз я ненавидел за давление, за то, что там все дубово, заорганизованно, и нет вообще креативного процесса, такая кафкианская машина. А там – это просто чистое поле, может, с кем-нибудь встретишься случайно, какие-то перемещаются фигуры, с которыми ты можешь пересечься, а можешь и нет»*.

По мнению Насти (3), *«европейская трудовая этика основывается на хорошей и четкой организации труда, на достаточно формальном подходе к исполнению работы и обязанностей. Это и в хорошем, и в негативном смысле. Если испанец должен прийти в библиотеку ли, в университет, в офис к восьми часам, то надо быть в восемь часов. Если уйти нужно в пять, то все дела откладываются, и человек идет в пять. Ну, хотя бы даже на этом уровне. Это то, чего не хватает в России»*.

Особо отмечается организация учебы и труда, нацеленная на конечный результат. Юля (20), обучаясь в США по магистерской программе, отмечает особенности отношения к учебе своих американских коллег: *«Они платили за свое образование и, соответственно, у них был большой стимул учиться, поскольку они за это платят деньги, и они заинтересованы в том, чтобы был какой-то результат. У них очень важно то, что они нацелены на результат. Вот это такая их позиция, что ли. Вот ты себе поставил цель, и ты должен получить. Результат для них может быть даже значительнее, чем сам процесс...»* Этот опыт многому научил Юлю: *«В профессиональной жизни они, конечно, меня многому научили. Вот то, что себе надо ставить определенные цели и к ним идти. Нацеленность на результат и вообще профессиональное такое отношение»*.

Петр (12) также отмечает западную организацию труда, нацеленную на конечный результат: *«Смотрите, они работают не больше, но более эффективно. То есть у них система более эффективная. Система государства и вот эти технологии, они ориентированы на результат, и у них с детства это в культуре присутствует. У нас этого*

не было никогда, особенно в советских поколениях. И вот это я взял от них». Вернувшись после учебы в США, физик по образованию, он меняет специальность и уходит в бизнес. Петр пытается привнести элементы западной модели организации труда в российскую действительность: *«И я сейчас сам, я руководитель отдела, я набираю себе новых людей. И люди, которые не имели этого опыта, их очень трудно – не все даже с этим справляются – сориентировать на результат. Чтобы работать эффективно, уважать свое время, чужое время. Грубо говоря, если тебе разобраться с этим 10 минут, а мне 5, то лучше разберись сам. Если тебе день, а мне 5 минут, то спроси. Некоторые просто для того, чтобы видимость работы создать, начинают тебя вопросами грузить. Вот это я от них, конечно, взял, и это полезно. Здесь мы объективно от них отстаем. Может быть, в силу нашего прошлого».*

Обобщая, можно сказать, что практически все опрошенные, особенно те, кто имел опыт деловых отношений на Западе, отмечают более эффективную, хорошо спланированную, и одновременно более свободную организацию учебного и трудового процесса и считают необходимым заимствование ее элементов и применение в России. Однако практически воспроизводить эту модель удается лишь тем, кто достигает более или менее продвинутых позиций в сфере бизнеса или оказывается задействован в сфере международного сотрудничества.

Эффективность полученного опыта. Пребывание в течение какого-то времени в благожелательной, благовоспитанной среде в качестве объекта особенной заботы и опеки принимающей стороны способствует формированию в наших респондентах новых социокультурных качеств. Респонденты активно воспринимают и легко усваивают нормы коммуникации, основанные на соблюдении взаимной вежливости. Доброжелательность, внимательность, отзывчивость и вежливое обращение с прибывшими из России приводят к тому, что они начинают чувствовать и вести себя более раскованно, перестают «зажиматься», обретают чувство независимости и свободы. Именно эти новые свои качества респонденты определяют как безусловную эффективность полученного за рубежом опыта.

Характерно высказывание Юли (20), которая следующим образом определяет самое главное, что дало образование за рубежом: *«Уверенность в себе, уверенность в том, что я в принципе обладаю определенными знаниями, определенным опытом, которые*

позволят мне себя реализовать в профессиональной жизни. То есть я приехала гораздо более уверенным в себе человеком. Хотя и до этого была в принципе уверенным. Но я приехала открытым. Терпимым человеком. У меня это в принципе было, но Америка мне еще больше дала открытости, восприимчивости и терпимости к людям».

Настя (3): *«У меня появился опыт. Я не всегда знаю, куда стучаться, но как разговаривать и как добиваться того, чего я хочу добиться, я умею... Это общество* [испанское]*, которое не признает совершенно застенчивости, которая свойственна часто пост-советскому человеку. Опять же для того, чтобы добиться своих целей, какого-то визита, какой-то информации и т.д., вот это качество пришлось оставить в стороне. И еще. Человек там становится более открытым, потому что само испанское общество, испанский характер таков, что жизнь – она более открыта. Безусловно, еще независимость... Я почувствовала большую самостоятельности именно в том, что в Испании открытая информация. Я не боялась стучаться в любую дверь, писать в любой фонд. Я знала, что мне обязательно ответят, даже если люди не располагают информацией. Я знала, что мне всегда ответят в любезной форме и дадут совет, куда еще можно обратиться».*

Дарья (8): *«Наверно, я стала более неформально общаться с преподавателями, хотя это не было никакой грубостью. То есть с любой проблемой я могла подойти, я уже не стеснялась там сказать, что меня беспокоит, хотя раньше я лучше бы сделала вид, что я знаю. Теперь, если я не знаю, то я тянула руку и говорила честно перед всей аудиторией, что я не поняла, что я это не знаю, можете ли это повторить».*

Денис (15), который *«ничего особо нового для себя во Франции не открыл»*, все же признается: *«Пожалуй, нет, единственно что, для меня стало просто – покачать права, как это во Франции приходилось – я чувствовал себя более уверенно...».*

Большую прочность усвоенного и его активное применение после возвращения на родину демонстрируют те, кто продолжил свои контакты с заграницей в последующей, профессиональной деятельности, кто после обучения вошел в пространство международного сотрудничества. В этих случаях многое из увиденного и усвоенного за время учебы за границей становится нормой поведения и в повседневной жизни в России.

Именно эти лица наиболее оптимистично оценивают свой опыт пребывания заграницей и ту роль, которую играют такие люди, как они сами, в инновационных процессах трансформирующейся России. В первую очередь это можно отнести к моло-

дым представителям российских регионов, получившим опыт обучения на Западе.

Дарья (8), уроженка Волгограда, на вопрос о том, могут ли люди, получившие опыт обучения за границей, способствовать модернизации, социальному обновлению России, отвечает утвердительно: *«Это посланники, я могу сказать. Посланники той культуры. Конечно, как правило, люди, которые возвращаются из-за рубежа, у них очень много творческих идей. Они очень активные. Они формируют вокруг себя, скажем, такое поле заинтересованных людей. Они пытаются что-то создать, пытаются что-то изменить... Пытаются даже на бытовом уровне привести в порядок тот двор, в котором они живут... Какие-то идеи попробовать перенять, реализовать на местах...Закупить там книги для библиотеки, помочь престарелым, помочь детским домам... Я считаю, что как раз эти люди становятся лидерами, наверное, потому, что у них больше оптимизма, чем у других... Они создают свои клубы, вот они общаются между собой, они вовлекают много новых людей. И вот это вот изменение на местном уровне, оно естественно повлечет за собой в конечном итоге изменение всей страны. Это, безусловно, потому, что люди видят лучшее, они хотят жить в таких же условиях, они хотят быть лучше. Они изменяют свою культуру, они изменяют свой социум. Начиная со своих родных, близких, рассказывая, распространяя. Не то что агитируя, а просто пытаясь сделать какие-то инициативы на местах. Вовлекается больше людей, в итоге общество меняется... То есть обучение за рубежом должно быть обязательно, неважно в какой стране...»*.

Петр (11), уроженец Гродно, глубоко убежден, что *«люди, вернувшиеся из-за границы, могут изменить что-то в России по самому факту своего существования и по факту того, что они из себя представляют, то, как они себя ведут, то, как они работают. Ты просто учишь людей вокруг себя. Люди же, они тоже с глазами и с ушами. Они все видят и стараются, если это пример успешный, ему подражать. Все, кого я знаю, они все вернулись из чисто идеологических соображений. Чтобы жить в этой стране, а не там. Чтоб что-то для страны сделать. Ну, я езжу по стране с удовольствием, у меня работа связана с командировками и при всякой возможности, если вдруг спрашивают, я отвечаю примерно так, как и вам. Отчасти это тоже способствует тому, чтобы люди понимали и не считали себя там ниже, чем заграница. То есть я всегда стараюсь развенчать стремление ехать туда любой ценой. Говорю, пока молодой, езжай, учись, это полезно. Там язык, посмотришь, как люди живут. И самое главное – поймешь, что ты не хуже... То есть короткий ответ – да, конечно, могут и они все способствуют»*.

К выводам

Подводя итоги, следует в первую очередь напомнить, что мы провели анализ полученных интервью лишь в одном из множества возможных аспектов, а именно, с точки зрения того, как выезжающие за рубеж с образовательными целями воспринимают, усваивают и экспортируют в Россию различные стороны культурного образца принимающей стороны. При этом следует еще раз подчеркнуть, что мы имеем дело, в принципе, с более или менее однородными, с точки зрения социокультурных параметров, группами «приобщающихся» и «принимающих»: группа «приобщающихся» состоит из образованных представителей российского поколения – студентов или молодых специалистов, равно как и принимающая сторона.

Как показал анализ полученных интервью, эффективность воспринятого зависит от многих взаимосвязанных и взаимообуславливающих факторов. Усвоение прибывшим «новичком» новых для него культурных норм и образцов поведения, закрепление и перенесение их в российскую действительность зависит от того, насколько относительно велика была дистанция между культурным образцом новичка и тем социально-культурным контекстом, в который он попадал, насколько новыми и привлекательными оказались для него эти «открытия». Материалы интервью, рассмотренные под углом зрения того, в каком году состоялось образовательное путешествие, показывают, что более острое и чувствительное восприятие открывавшейся им действительности свойственно тем, кто предпринимал путешествие с образовательными целями в начале – первой половине 90-х годов, когда бытовая сторона жизни, экономические условия родной среды еще существенно отличались от обстановки западного мира. Особую восприимчивость, открытость на «новое» продолжали сохранять молодые представители российской провинции, выезжавшие за рубеж и позже – во второй половине 90-х годов и в последующие годы.

Значительная часть нашего массива представляет выходцев из Москвы или крупных российских городов, из относительно благополучных в социальном и культурном отношении семей. Такая молодежь уже в России может получать качественное образование, уже до учебной поездки приобретает опыт заграничных путешествий, ее образ жизни все более приближается

к западным стандартам, а отношение к труду определяется возможностями, которые этот труд предоставляет для получения материальных благ. Эта молодежь особых открытий в сфере культурных норм и практик поведения не делает. Ощущение культурных шоков (по крайней мере, бытового порядка) при встрече с западной культурой все более сглаживается. Для такой молодежи обучение на западе важнее, скорее, с точки зрения включения в международную коммуникативную сеть, формирования контактов, связей, накопления социального капитала, обеспечивающих в последующем свободную межкультурную коммуникацию на равных с представителями других стран.

Гораздо больше открытий в области социокультурных практик, более активное усвоение, энтузиазм «неофитов» обнаруживают молодые выходцы из российской провинции. В этой связи можно было бы утверждать, что расширение социальной базы стипендиатов международных программ с точки зрения расширения доступа к этим формам обучения для жителей регионов и удаленных провинций России могло бы существенно повысить эффективность самой этой практики на общегосударственном уровне.

Многое из того, что происходит с молодым человеком во время его учебы на Западе, интенсивность его «открытий» в западном образе жизни существенным образом предопределяется его исходными социальными и культурными ресурсами. Чем более «благополучна» семейная среда и в смысле наличия высшего образования, и знания иностранных языков, и непосредственных связей с заграницей (знакомство с различными странами в виде туристических, гостевых поездок, родственники, живущие заграницей), тем более европеизирован ее образ жизни, тем менее конфликтов испытывают выходцы из такой среды при столкновении с западными нормами и правилами жизни, независимо от того, на какие годы пришлась их зарубежная учеба. Одновременно можно заметить, что некая избыточность социального и культурного «благополучия» вызывает другого рода конфликтность в процессе сближения с чужой группой во время заграничной учебы, которая предполагает позицию «смиренного» ученичества. Своеобразный снобизм, который выражается в ощущении своего социального и культурного превосходства над чужой группой, провоцирует конфликты в процессе сближения с ней и существенно снижает результативность обучения на западе.

Воспроизводство в России усвоенных реалий и образцов поведения, бытовых норм имеют неодинаковую степень прочности. Одни культурные нормы усваиваются ненадолго и через некоторое время после возвращения в России пропадают, не находя отклика в местном сообществе. Пропадает, например, усвоенная во время пребывания заграницей улыбка, поскольку нет ответной улыбки на лицах: она может вызывать неадекватную реакцию со стороны «своих». Ряд привычек перестает практиковаться, поскольку нет принимающей базы, например, спортивной, или нет понимания новых правил поведения на работе, в преподавании и т.п. Иные социокультурные практики оказываются более долговечными. Во-первых, это касается тех случаев, когда увиденное и усвоенное на Западе совпадает с личностными, индивидуальными качествами агента. Так Петр (12) признается: *«Я с детства не любил, когда люди мусорят... А в Америке я увидел, что люди стараются жить чисто, то есть это меня впечатлило и порадовало. И я это отмечаю и стараюсь также делать везде. Раньше у меня это было менее осознанно, а сейчас более осознанно»*. Во-вторых, усвоенные манеры и нормы поведения продолжают применяться преимущественно в тех случаях, когда носитель новых правил строит свою дальнейшую карьеру в пространстве международной профессиональной деятельности, т.е. в среде, более или менее аналогичной той, в которую он погружался, находясь за границей.

Существенный эффект производит на личность само пребывание в правовом обществе. Можно говорить о том, что все увиденное и усвоенное в совокупности способствует формированию чувства личной защищенности. Многие говорят о том, что пребывание за рубежом помогло преодолеть некую «зажатость», что меняется модель поведения, усваиваются формы отстаивания собственных интересов. Во время пребывания в инокультурной среде, построенной на неукоснительном (если даже и формальном) соблюдении установленных норм и правил культурного образца, усваивается реальная практика отстаивания права на получение информации, права на получение ответа по существу, свободы проявления своих человеческих интересов. Приобретаются механизмы защиты своего права на свободное волеизъявление.

Можно предположить, что если обладатели этих новых моделей поведения могут воспроизводить такие формы социального поведения и по возвращении на родину, то это означает,

что в самой России формируется среда, способная откликнуться на них.

Сближению поведенческих правил и практик способствует формирующееся бытие современной России, именно оно определяет сознание и поведение многих представителей молодых поколений, независимо от наличия у них опыта непосредственного знакомства с зарубежной культурой. Эффективность, устойчивость, жизнеспособность усвоенных культурных норм и практик, в конечном счете, зависит от того, насколько изменяется само российское общество в ходе своих политических, экономических и социальных преобразований, вызывающих адекватные духу преобразований новые культурные нормы и правила.

Глава десятая

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК: ИЗУЧЕНИЕ, ОВЛАДЕНИЕ, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Знание иностранного языка имеет ключевое значение для эффективности зарубежного образования. По существу, практика обучения и овладения иностранным языком становится средством межкультурной коммуникации, проводником общения в новой социокультурной среде и посредником в ассимиляции новых норм и образцов поведения. Как свидетельствуют исследования А. Щютца, обучение на иностранном языке (и стоящее за ним психологическое взаимодействие с западным образом жизни, его особенностями, нормами и правилами) приводит к изменению аппарата языковых средств, которое, в свою очередь, свидетельствует о принятии обучающимися элементов другой культуры, освоении новой культурной практики [43].

Ассимиляция культурных традиций, усвоение социальных норм и правил, а также образцов поведения в стране пребывания происходит, прежде всего, посредством овладения языком данного народа. Таким образом, все этапы обучения иностранному языку – предварительное его изучение и предварительное знакомство с культурой народа еще в России, первые пробы общения на иностранном языке в начальное время по приезде и первоначальное приспособление индивида к новой для него среде, и далее в разной степени длительное погружение в инокультурный контекст с глубоким освоением, в том числе, и в первую очередь, разговорного иностранного языка – по существу демонстрируют последовательные процессы узнавания, знакомства, приобщения, усвоения (или отторжения) социокультурных норм и стереотипов западного мира. В этой связи этапы изучения и освоения иностранного языка людьми, обучавшимися за рубежом, определяют логику предлагаемого анализа.

Новое значение владения иностранным языком. Для современных поколений россиян характерно стремление к изучению иностранных языков. Это вызвано интернационализацией

социально-экономических процессов, прогрессом новых информационных технологий, ростом международного научного и культурного обмена. Прогрессивные технологии работы с информацией, исходящие из США, сделали английский язык одним из инструментов пользователей информационных технологий по всему миру. Интернет принес с собой новые формы существования английского языка, новые модусы коммуникации. Англоязычная среда обитания в Интернете доминирует: многие сайты стараются дублировать свое наполнение на английском языке. Кроме того, все более англоязычной становится массовая молодежная культура; всемирным языком ученых и бизнесменов тоже уже можно считать английский; туризм, охватывающий различные слои населения, продуцирует распространение английской речи. Важно не только то, что для 320 миллионов людей английский язык является родным, а 140 миллионов говорят на нем, как на втором основном языке, но и то, что его все шире использует население стран мира в международных коммуникациях.

Распространение практик получения образования за границей для молодого поколения россиян шло через предварительное освоение английского языка. Иногда это могло происходить в весьма специфической форме, под влиянием распространения в России западной музыкальной рок-культуры, а также компьютерной культуры. Все опрошенные нами на том или ином уровне освоили английский язык еще до поездки за границу на обучение (причем независимо от того, ехали они в англоязычную страну или нет). Диапазон освоения языка чрезвычайно велик: от свободного владения бывшими выпускниками английских спецшкол или факультетов иностранного языка до минимальных знаний языка на уровне технических терминов.

Молодые люди, еще не выезжая за рубеж, изучают иностранный язык в совершенно новой обстановке. Сегодня такая сфера социальной жизни как изучение и освоение иностранного языка, переживает в России серьезнейший период коренной перестройки. Наблюдается бум общественного интереса к изучению иностранных языков, взрыв мотивации, коренное изменение с точки зрения переоценки ценностей, пересмотра целей, задач, методов и материалов обучения и т. п. В новых условиях, на фоне вхождения России в мировое сообщество, перемен в политике, экономике, культуре, перемещения народов, изменения отношений между русскими и иностранцами

возникают абсолютно новые цели общения и небывалый спрос на изучение иностранных языков. Новый потребитель – представители самых разных областей человеческой деятельности – предъявили спрос на немедленное обучение иностранным языкам как инструменту духовного производства. Запрос нового потребителя – представителя самых разных областей человеческой деятельности – в отношении иностранных языков (и в первую очередь английского) стал исключительно функциональным, предполагающим использование его в разных сферах жизни в качестве средства реального общения с людьми из других стран.

Раньше, в доперестроечные времена, традиционное изучение иностранных языков в средней и высшей школе сводилось в нашей стране к чтению текстов. При этом филологов обучали, как правило, на основе чтения художественной литературы, а все другие – не-филологи – осваивали понимание специальных текстов соответственно своей будущей профессии и сдавали на экзаменах так называемые «тысячи слов». Роскошь обучения повседневному общению (разговорному языку) оставалась уделом привилегированных слоев населения – узкой группы специалистов-международников (дипломатов, работников внешней торговли, переводчиков и т.п.), а также выпускников средних школ с углубленным изучением иностранного языка (так называемых языковых спецшкол), где практиковались особые методы и имелись специфические возможности обучения разговорной речи. Как показали проведенные нами исследования, посредством этого привилегированного канала подготовки под действием объективно складывающихся механизмов школьной селекции детям из социально и культурно продвинутых слоев населения обеспечивалось качественное образование и, в том числе, углубленное обучение разговорному иностранному языку [44].

Подавляющее большинство изучающих иностранный язык в те времена осуществляли это обучение в условиях изоляции и абсолютной невозможности реального знакомства с миром изучаемого языка и практического использования полученных знаний. Даже в гуманитарных вузах обучение сводилось к изучению знаменитых топиков, акцентировалась лишь одна – информативная – функция освоения иностранного языка, из всех возможных навыков (чтение, письмо, говорение, понимание на слух) развивался только один, пассивный, ориентированный на

«узнавание», – чтение. Это было неизбежным следствием того, что страна была отрезана от мира и общение с иными народами было существенно ограничено. Инерция подобных методов обучения сохраняется в определенных институциях вплоть до наших дней.

Петр, обучавшийся три года в США (бывший физик, а ныне бизнесмен, 12), вспоминает: *«Уровень английского на физтехе хороший. То есть нас очень хорошо учили, но именно скорее читать и переводить, а не разговорной речи».* Даже выпускница факультета английского языка педуниверситета (Дарья, филолог, ныне менеджер, № 8) признается: *«Я скорее владею языком на книжном уровне. В основном все предложения – они действительно заучены, формулы книжной речи».*

Радикальные изменения, начиная с 1990-х годов, социальной жизни нашей страны, процессы глобализации, которые постепенно захватывают и Россию, обратили знание иностранных языков в особенно актуальное, сделали их реальным средством разных видов общения (профессионального, культурного, бытового). Это кардинальным образом изменило практику преподавания иностранных языков как в традиционных, так и в новых институциях, таких, как платные курсы, языковые курсы при организациях, предлагающих для молодых россиян различные программы западного обучения, приглашение преподавателей-носителей иностранного языка, образовательные программы при культурных центрах различных стран (например, при Французском культурном центре, Институте Сервантеса, Институте Гете, расположенных в Москве) и т.п.

Способы овладения иностранным языком. Как было отмечено, все опрошенные нами изучали предварительно иностранный язык в России. Одни выезжали на профессиональное обучение за рубеж как свободно владеющие языком: две выпускницы факультетов английского языка педуниверситетов – Марина, филолог, ныне социолог (6), Дарья, филолог, ныне менеджер (8), и выпускник спецшколы Олег, математик, ныне менеджер (10). Другие – едва начинали его учить: Оля (1), ехавшая в Париж специально для изучения французского языка на курсах в Сорбонне; Игорь, (11), пилот, отправленный в командировку для изучения новой для России модели американского самолета, запланированного к покупке. Причем очень часто отбор в поездку на обучение производится по уровню знаний иностранного языка.

Дарья, (8): *«Проводится конкурс американских программ. Необходимо пройти тестирование, собеседование, на основании этого студенты имеют возможность поехать в Америку на год обучаться. Причем конкурс на самом деле был огромный. Приезжали американские специалисты в Волгоград и проводили собеседования. Разговаривали просто по разным темам, смотрели, какой уровень знания языка. И на основании вот этого собеседования и анкеты был сделан выбор участников. У нас из Волгограда двое человек поехали»*. Петр, физик, ныне бизнесмен, (12): *«В физтехе обучение за рубежом после вуза – это в некотором роде традиция. Схема простая. Сдается тест английского языка – TOEFL, – сдается профессиональный тест, уже продвинутый, если на физику идешь, то по физике, если на математику, то по математике»*.

Лучше всего подготовленными оказываются выпускники языковых спецшкол, которые в раннем возрасте овладевают разговорной речью. Олег (10): *«Я учился в спецшколе. Мои родители концентрировали свои усилия на том, чтобы я уже в школе хорошо знал иностранный язык. У меня был репетитор в течение пары лет. Я посещал кружки, занятия в спецшколе и к концу школы я довольно сносно говорил по-английски»*. Лев, математик, (9): *«Я учился в математической школе... Там упор делается еще и на английский. Там была обычная программа для спецшколы. То есть не было такого предмета, как английский язык, было чтение на английском языке, устная практика, грамматика и т.д. Все это было в разные дни недели. В целом это был самый сложный предмет. Тест по английскому языку – TOEFEL, – который спрашивают при поступлении в университет в Америке, я его сдал сразу после школы»*.

Не отстают от них по уровню знания иностранного языка студенты и выпускники филологи. Настя, филолог, работник посольства Испании (3): *«Я начала изучать испанский только в университете... я обнаружила* [уже работая после окончания МГУ], *что есть система Домов переводчика, в том числе в Испании... Было желание пожить в стране, язык которой я хорошо знала»*. Марина, филолог, социолог (6): *«Когда я закончила* [филологический факультет педуниверситета в Минске], *я уже свободно владела, поэтому я и не боялась поступать в Российско-Британский университет. Там один из экзаменов был английский язык»*.

Специально для поездки с целью профессионального обучения респонденты обращаются к частным курсам или частным урокам иностранного языка, которые оказываются весь-

ма эффективными в качестве начальной стадии овладения языком.

Наташа, врач (7): *«В школе я с четвертого класса учила английский.... В Германии традиционно сильна медицинская наука. Я написала проект и подала его на конкурс в германскую службу академических обменов. И выиграла. Дело в том, что многоэтапный отбор – это очень длительный процесс, у тебя в распоряжении очень много времени. И я пошла на частные курсы немецкого языка»*. Дмитрий, математик (5): *«Английский у меня на таком вполне сносном уровне, опять же для бытового общения... Я на самом деле давно хотел французский язык поучить. Мелодика нравилась всегда. Но никогда не было прямого повода, а тут он появился* [командировка в Гренобль на полгода]. *Я где-то полгода ходил на уроки к частному преподавателю. Незадолго до этого ее один знакомый порекомендовал. Я выучил ну где-то самое начало. Конечно, полгода это очень мало. Этого было достаточно, чтобы совсем уж не теряться. Самые первые служебные фразы, там, в кассе, в магазине»*.

Наряду с институциональными формами изучения иностранного языка широко распространяется самообучение. Самостоятельные занятия оказываются глубоко мотивированными сугубо функциональными целями – необходимостью продемонстрировать определенный уровень знаний для получения гранта, для утверждения кандидатуры в командировку, для готовности выполнить профессиональные задачи поездки и т.п. Широкая доступность на первый взгляд этого способа обучения на самом деле только кажущаяся. Самостоятельное обучение требует не только очень большой самодисциплины, умения распознавать и находить эффективные методы и учебный материал, но и располагать достаточным резервом времени.

Сергей, архитектор (2): *«Я, конечно, максимально постарался решить конкурсную задачу, и вот, каким-то образом, я получил первую премию... Но английский к этому моменту я уже учил самостоятельно, я ходил во ВГБИЛ. Я считал, что очень плохо, что я не выучил в школе иностранный. Я его изучал для саморазвития, для расширения возможностей получения информации и, разумеется, общения, если представится такой случай»*. Олег, математик, менеджер, (10): *«В институте я совершенствовал английский. Я читал иностранную литературу художественную, я смотрел фильмы, я слушал музыку... На самом деле сейчас ситуация в современном мире такая, что у нас появились возможности, связанные с вхождением в сверхкоммуникативное общество. Поэтому, по моему мнению, тратить время для того,*

чтобы ездить в библиотеку иностранной литературы или еще куда-то в пределах Москвы, не имеет большого смысла... Сейчас есть Интернет, есть словарь, есть книги, есть фильмы, есть некий языковой материал, который можно изучать». Петр (12): *«С английским у меня было не очень хорошо. То есть я начал читать книжки еще на физтехе. В рамках подготовки я слушал радио, фильмы смотрел. Ну, мы там со студентами иногда на английском говорили, то есть, там, чаю попить собирались, чтобы практика была какая-то»*. Игорь (11): *«В то время зарубежных полетов не было в Красноярске. Английский для меня был как хобби, дома что-то учил... В институте это было заочно и плоховато... Как сам совершенствовал английский? Учебники. Знакомый летал за рубежом, привез»*. Денис, философ, преподаватель (16): *«Французский язык я изучал с 8 лет, в спецшколе московской... Причем я сначала как бы учился средне по французскому языку, но закончил уже под конец на отлично. И в университете учил его два года. Хотя университетское образование, философский факультет МГУ, это дало очень мало на самом деле. Больше всего дало, об этом надо сказать, это самостоятельное чтение книг, которое было обеспечено за счет того, что у меня дедушка брал книги в ИНИОНЕ и по специальности. И вот, прочитав 2–3 книги по специальности, у меня поднялась грамматика, орфография просто на неимоверный уровень по сравнению с тем, что было»*.

Следует подчеркнуть, что изучение иностранного языка, в каких бы формах оно ни происходило – институционально, методом самообучения, в дальнейшем во время пребывания в стране – требует вложения личных усилий, длительного, упорного и целеустремленного труда, порой связанного со сверхнагрузкой и сверхнапряжением. Саша, программист (4): *«Потенциальная возможность поездки – она витала. Было понятно, что для начала надо выучить английский... Я начал учить где-то в 30 лет. Сам. Потом брал преподавателя для себя. Потом делал себе погружение, до 3-х ночи смотрел что-то, слушал. У меня даже было что-то с давлением, лежал, перенапрягся с этим погружением. Учил, учил, учил. Это же тяжелое дело – выучить язык. Есть и еще другие вещи, надо и профессионально что-то учить»*. Дарья (8): *«Я просто со слезами ушла после первого урока* [английского языка в новой школе] *и сказала, что я не поняла ни слова, которое сказали. Это, наверное, было большим стимулом. Я в библиотеке нашла книгу Лукьянова и Бонка, учебник английского языка, который уже давно на рынке иностранных языков, и по этой книге с самого нуля начала изучать. И серьезно занялась уже только*

со второй половины десятого класса. И у меня появилось желание поступать именно в педагогический университет, именно на факультет иностранных языков. Я сдавала английский при поступлении. Но это было настолько интенсивное изучение, я наверно даже бредила, потому что я и во время болезни учила. Это практически было самостоятельное изучение, был очень сильный стимул».

Настойчивость, затрата больших интеллектуальных сил оказываются необходимыми как в случае обучения в России, так и в стране пребывания, тем более, если речь идет об изучении иностранного языка с низких стартовых позиций. Показателен на этот счет пример Лены, филолога, ныне юриста (15): *«У меня первый немецкий, со спецшколы. И институт немецкий. И я работала где-то в немецких компаниях всегда... А тут это была Англия. Я пыталась еще в России ходить на какие-то курсы. Был репетитор пол года... И вот приехала в Лондон и оказалось, что я не понимаю вообще, что вокруг происходит... Просто я в английском не понимала, как слова отличаются друг от друга. Вот то, что у них как каша звучит, не понятно, когда одно слово закончилось, когда другое началось... Я начала ходить в школу для иностранцев. Занятия интенсивные, каждый день... Я там ходила три месяца, училась... Но занятия ведут англичане, которые не говорят ни на каком другом языке. А уже учили словарный запас. И словарный запас серьезный... Я честно очень много занималась. Я пошла в библиотеку и взяла книжки из разных тематик. Взяла кулинарную книжку читать, взяла настоящий роман с сюжетом, с художественным языком, сложный, и у меня книжка про моду была такая с картинками, интересная. Таким образом я выписывала самые разные слова... И вот три книжки лежали на столе и в общей сложности у меня на занятия в день уходило порядка пяти часов. То есть три часа школы и два часа я дома слова учила. Я приходила домой и долбила слова, у меня своя система выучивания языка еще с немецкого шла... Я смотрела сериалы, я пыталась хотя бы по сюжету понять, о чем они... И вот однажды утром я включаю телевизор на автомате и смотрю, как они ходят по экрану. И вдруг я начала понимать. Раз, и это щелчок такой в мозгу, раз, и ты слушаешь язык. Все, я вышла на улицу и я слышу, что мне говорят. Я пришла на вечеринку я начала понимать их, и я начала поддерживать разговор. Это вот как прорыв».*

На новый запрос в отношении изучения иностранных языков (как орудия общения) преподавание, особенно в новых институциях или на престижных филологических факультетах, ответило внедрением новых методов преподавания и принци-

пиально новых учебных материалов, с помощью которых создаются условия для эффективного общения, для максимального развития коммуникативных способностей. Специальными приемами создают обстановку реального общения, чтобы обучающийся мог не только понимать кем-то созданные тексты, но создавать и порождать речь, стимулируется практика общения с носителями языка, внедряются программы краткосрочного посещения с целями обучения и общения непосредственно в стране изучаемого языка.

Подчеркнем вслед за специалистами, что для целей обучения иностранным языкам как средству коммуникации «языки должны изучаться в неразрывном единстве с миром и культурой народов, говорящих на этих языках. Научить людей общаться <...> это трудная задача, осложненная еще и тем, что общение – не просто вербальный процесс. Его эффективность, помимо знания языка, зависит от множества факторов: условий и культуры общения, правил этикета, знания невербальных форм выражения (мимики, жестов), наличия глубоких фоновых знаний и многого другого... Знать значения слов и правила грамматики явно недостаточно для того, чтобы активно пользоваться языком как средством общения. Необходимо знать как можно глубже мир изучаемого языка» [45].

Этих правил всегда строго придерживались в практике обучения иностранному языку в спецшколах, где в программах было изучение иностранной литературы, страноведения, приглашение для преподавания носителей языка, организация краткосрочных поездок в страну, всевозможные методы, в том числе вне учебной деятельности, расширяющие знакомство с культурой страны изучаемого языка. В том же направлении действуют сегодня новые обучающие институции.

Наташа (7): *«Может быть, очень хорошо с этой задачей* [преодоления культурных трудностей] *справились курсы...На курсы я ходила в Центр Карла Дуйсберга. Это как бы частный такой языковой центр. Мне очень понравилось там. Интересно было, и высокая квалификация преподавателей, и сама группа – очень интересные люди, все такие разноплановые... Курсы у нас вел носитель языка. Он нам рассказывал много о Германии, все о каких-то обычаях. Он был мужчина, ему было за 40, и он даже не стеснялся какие-то там пикантные моменты рассказывать. Зато когда я приехала, я даже юмор понимала. Там же карнавал, это особая культура, допустим. Все это еще возникло в средневековье. Когда я приехала, я не чувствовала ника-*

кого культурного шока». Настя (3), отвечая на вопрос, переняла ли она какие-то бытовые нормы, культурные образцы поведения во время обучения за границей, отвечает: *«Да, наверно, но просто это произошло не после этой поездки, а значительно раньше, именно в процессе обучения культуре языка»*.

Изощренные методики и педагогические ухищрения, применяемые для обучения иностранному языку, эффективно заменяются естественным приемом – непосредственным общением во время пребывания в стране изучаемого иностранного языка. Именно это и происходило со всеми опрошенными.

Часть из них благодаря облегчению выезда за рубеж смогла позволить себе ради совершенствования знания иностранного языка самостоятельно совершать целенаправленные краткосрочные визиты в страну изучаемого языка еще до основной поездки на обучение.

На вопрос *«Как Вы совершенствовали после спецшколы английский язык?»* Лев, математик (9) отвечает: *«Я брал книжки в библиотеке Британского совета. Там можно бесплатно брать книжки студентам. И просто поддерживал чтением свое знание языка. Еще я ездил на два месяца в 2002 году в Англию на летние работы. Это помогло мне совершенствовать мой язык»*. Настя (3): *«До основной поездки я временно пребывала в Испании достаточно часто, 6–8 раз, сейчас я не могу точно назвать. От месяца до трех месяцев. Это были поездки с целью языковой практики в студенческие годы, по частным каналам, по частным знакомствам»*. Юля, лингвист, ныне куратор в международном фонде (20): *«Первый раз мы поехали через университет, в двухнедельную поездку в Лондон, в колледж. Там ежедневно были просто занятия с носителями языка. Причем они распределяют людей в разные группы, так, чтобы как можно меньше с тобой было русских людей. Это были группы смешанные из разных стран. Чтобы была возможность общаться друг с другом, но ни в коем случае не использовать русский язык. А второй раз я уже поехала самостоятельно на один месяц в Лондон. Тоже училась в языковой школе, жила в семье»*.

Тем не менее, для подавляющего большинства опрошенных, независимо от уровня предварительной подготовки по иностранному языку, первые языковые контакты по приезде в страну оказываются шокирующими или в лучшем случае достаточно трудными.

Сергей (2): *«Когда я вышел в аэропорту в Америке, а к этому времени я уже был на продвинутой стадии изучения английского языка, но*

я ни слова не смог понять из того, что там объявляли в этом аэропорту. Конечно, я был в ужасе». Дмитрий (5): *«Пожалуй, первое время, месяц-полтора стеснялся говорить по-французски, боялся, что меня не будут понимать, чаще обращался по-английски».* В выигрышном положении оказываются только выпускники языковых спецшкол. Так, закончивший спецшколу Олег (10), на вопрос о том, были ли сложности в языковых контактах первых дней, первых недель, отвечает: *«Нет, не было какой-то сложности и последующего прорыва в разрешении этой сложности. Все было достаточно однородно».* На тот же вопрос выпускник французской спецшколы Денис (16) дает ответ: *«Проблема была в том, что я слишком хорошо говорил по-французски и задавал, с их точки зрения, идиотские вопросы, типа «Когда открывается во Франции почта?» На меня смотрели как на идиота, потому что я все идеально произносил. Или я неправильно произносил название всем известной улицы. Как же так? Человек говорит так чисто и вдруг необъяснимое искажение в самом распространенном названии?».*

Как правило, иностранные организаторы обучения, учитывая заранее наличие языкового и культурного барьеров, устраивают сразу по прибытии обучающихся своеобразные программы погружения, где дается интенсивно курс иностранного языка и ознакомление с культурными традициями страны. Петр (12): *«Американцы же очень много международных студентов берут из-за границы. И у них технология отлажена, она везде одинаковая. Приезжаешь, проводится ориентация двухнедельная, где ты подтягиваешь английский, и с тобой беседуют собственно о культурных различиях, о том, что в этой стране принято, что не принято, как лучше делать, как делать не надо и т.д. То есть все это объясняется, такая интенсивная ориентация».* Дарья (8): *«Была ориентация в Вашингтоне несколько дней. Затем в Сакраменто, это штат Калифорния, у нас была программа двухнедельная. Там нас обучали работе на компьютере, знание английского языка, культурные различия».*

Язык и культура страны. При общении непосредственно в стране изучаемого языка коммуникация происходит в контексте культуры того народа, язык которого изучает приехавший. Поэтому идет одновременно и постепенно и углубление знания языка, и освоение культурных норм и образцов.

Лев (9): *«Пока я туда не поехал, я считал, что готов к поездке в смысле знания иностранного языка. Но первые месяцы было довольно сложно, потому что я изучал американский английский, а в Брита-*

нии, тем более в Шотландии, язык несколько другой. По крайней мере, месяца два у меня ушло на то, чтобы просто понимать язык. И первые месяца три выработалась привычка говорить каждую фразу по два раза, чтобы меня поняли. Но потом все стало нормально... Есть разные города Шотландии, где в каждом городе люди себя ведут по-другому, местные слова, которые ты должен употреблять. Культурные нормы, я сделал усилие в эту сторону и мне кажется, что у меня что-то получилось».

Для интерпретации этих материалов интервью мы обратились к упомянутым выше работам А. Шютца, где рассматривается типическая ситуация «чужого», стремящегося понять и освоить культурные образцы социальной группы (в том числе иноязычной), с которой он хочет сблизиться. Именно при длительном непосредственном общении в стране пребывания происходит овладение особенностями речеупотребления, дополнительными смысловыми нагрузками, политическими, культурными, историческими и тому подобными коннотациями отдельных слов и речи в целом. Невольно и естественно совершается усвоение реалий, необходимых для правильного понимания явлений и фактов, относящихся к повседневной действительности. В результате, через определенный срок – от нескольких месяцев до полутора лет, как свидетельствуют наши опрошенные – приходит относительно свободное овладение языком.

Дарья (8): *«Благодаря Америке речь, конечно, стала более расслабленной. Стало больше разговорных вещей, которые во многих словарях просто не отражены. То есть здесь уже стало владение языка на уровне, наверное, даже первого языка даже где-то. Потому что уже появилось чувство, как ответить, что ответить и с какими эмоциями. Это не сразу пришло. Первые полгода казалось, что наоборот изучение языка никак не продвигается, что я ничего не знаю. И это видимо стимулировало учить еще, еще и еще. Но все равно изучение языка там больше происходило благодаря общению со сверстниками, потому что жили мы в общежитиях. Жила я с американкой в одной комнате и вот именно это ежедневное общение со сверстниками сыграло огромную роль».* Сергей (2), у которого были начальные трудности с языком: *«Но потом очень быстро... Правда, я постоянно учил слова, проверял себя, у меня были целые книжки, исписанные этими словами. В принципе я до сих пор так делаю, хотя незнакомые слова попадаются все реже и реже. Короче, когда я доехал до школы в Лос-Анджелесе* [через несколько месяцев], *я говорил свободно, и более того, меня не воспринимали всерьез,*

когда я говорил, что я русский... Возвращаясь к теме интеграции. Так я постепенно решил проблему с языком, я стал уже писать по-английски, у меня появился в голове этот центр смыслоположения, совершенно независимо от родного языка». Петр (12): *«Наверное, через полтора года мой английский стал таким, что я не напрягался и свободно думал по-английски. Разговаривал с любыми людьми по-английски... Скажем так, где-то через полтора года мой английский достиг такого уровня, что я смог понимать негров».* Саша (4): *«Когда начинаешь общаться... Вообще нормальный язык приходит после года. Не меньше года, когда проживаешь, появляется чувство языка. Главное, что появляется игра вот эта, мелодика. Музыкальные такие вещи срабатывают... Я научился играть английским, свободно общаться, причем я знаю мало слов».*

Представленная картина того, как изучают иностранный язык и совершенствуют его в стране пребывания, показала, что в ходе общения невольно происходит знакомство и более или менее глубокое изучение мира носителей языка, их культуры в широком социо-этнографическом смысле слова, их образа жизни, национального характера, менталитета и т.п. Как отмечает Э. Сапгир: «Язык не существует вне культуры, то есть вне социально унаследованной совокупности практических навыков и идей, характеризующих наш образ жизни» [46]. Поэтому овладение иностранным языком непосредственно в стране изучаемого языка неизбежно сопровождается сопутствующим (по факту пребывания, как бы «само по себе») приобщением к господствующим в данной системе нормативным требованиям, усвоением бытовой культуры, повседневного поведения (привычек представителей некоторой культуры, принятых в некотором социуме норм общения), специфики восприятия окружающего мира, национальных особенностей мышления представителей той или иной культуры и т.д. Иными словами, обучающиеся за рубежом, усваивая достаточно глубоко иностранный язык, параллельно и благодаря ему, ассимилируют социальные нормы и образцы поведения, которые «импортируют» на родину, внося их по возвращении в российский социальный контекст.

Здесь следует оговориться, что исключительно позитивное влияние общения в языковой среде на совершенствование знания иностранного языка происходит при условии, когда человек обладает необходимым объемом стартовых

академических знаний. Само по себе общение, взятое изолированно, отнюдь не панацея или волшебный способ, перепрыгнув через обучение грамматики, орфографии и т.п., овладеть иностранным языком. Очень верно резюмирует эту ситуацию, обобщая свой опыт изучения иностранного языка, Денис (16): *«И плюс еще скажу, что академическое изучение языка оказалось все-таки более правильным для высокого уровня социальных контактов, чем бытовое изучение. Сейчас очень часто, там, девочку посылают в страну, в семью, заплатили родители. А потом она обучается языку: «Это самое, ну, че, там, этот пришел?». То есть она обучается говорить без акцента, но она говорит на совершенно плебейском таком языке. Да, мне отмечали, как сказала одна француженка: «Ты говоришь как Жискар д'Эстен». Я спрашиваю: «Что, такой старик? Маразматик?». Она отвечает: «Нет, аристократический французский язык»*.

В самом влиянии непосредственных языковых контактов на овладение иностранным языком надо различать уровни общения. Одно дело – общение на занятиях по специальности с профессорами и студентами, и совсем другое дело, когда речь идет об общении в повседневной жизни в студенческой или уличной среде. Екатерина, юрист, ныне менеджер (18): *«На занятиях я слышала хорошую профессорскую речь, грамотную, потому что студенты на лекциях, на семинарах, они, естественно, говорят правильным английским языком, в то время как в кулуарах и в общежитии, на вечеринках они говорят совершенно отвратным языком, испорченным, грязным. Поэтому, если бы я общалась только с людьми, просто с людьми на улице, то, наверное, мой бы язык тоже был грязный, отвратительный. Ну, может, не отвратительный, но, по крайней мере, мне кажется, что учеба – она дает хороший язык»*. Очень важно, что все опрошенные нами получали опыт общения на иностранном языке в процессе обучения, то есть в той или иной мере были погружены в среду академического грамотного иностранного языка.

Еще одной ступенью в овладении иностранным языком, еще более высоким уровнем проникновения в повседневную культуру и жизнь за границей становится трудовая занятость обучающихся, опыт работы в принимающей стране.

Дарья (8): *«Плюс к учебе я там работала на трех работах. Просто обзванивали абитуриентов, предлагали им поступать в этот наш вуз в Миннесоте. Это был большой стимул, потому что это была огромная нагрузка. Именно разговор по телефону на анг-*

лийском. Я там была единственная иностранка, которая вот этим занималась, остальные были носители языка. И поэтому это было очень тяжело. И я знала, что если я пройду через это, это будет для меня большим плюсом». Петр (12): *«Программа PhD подразумевает, что для того, чтобы стать доктором наук, тебе необходимо иметь практику в обучении студентов. То есть я вел там семинары по физике для первых четырех курсов. И, собственно, за это мне платили деньги... Но первый семинар я завалил. То есть я с трудом говорил, но это отчасти еще вопрос подготовки. Если ты запишешь себе на бумажку то, о чем ты будешь говорить, то физику-то я знаю. Поэтому, когда я стал готовиться ко второму семинару, там уже нормально пошло, и уже к концу полугодия я вообще шпарил – от зубов отскакивало».*

Ведущую роль общения в свободном овладении иностранным языком подчеркивают все опрошенные. Особенным случаем становится замужество/женитьба – Оля (1) – или свободные союзы. Сергей (2): *«Конечно, я со всеми общался.... У меня там даже появилась девушка, американка... То есть у меня была такая личная сторона в этом проникновении».* Петр (12): *«Я там по барам ходил, познакомился с девушкой американкой близко. Собственно это и очень хороший рецепт для изучения языка. Приезжаешь в чужую страну, знакомишься с девушкой, ты с ней общаешься, и английский очень быстро становится нормальным».*

Совершенствованию знаний иностранного языка нет пределов. Поэтому даже люди, казалось бы, свободно владеющие английским – Дарья (8), которая сегодня 80% рабочего времени проводит в среде английского языка – самокритично указывают на остающиеся пробелы: *«Я и сейчас не могу сказать, что у меня свободное знание, хотя в Америке была три месяца назад. И мне сказали, что язык еще лучше стал. Нет, это невозможно сказать, просто потому, что, анализируя те тематики, на которые я могу говорить на русском языке, я понимаю, что такой разговор я никогда бы не смогла поддержать на английском. Но благодаря этому году поездки на обучение в Америке язык на бытовом уровне стал, конечно же, отличным. И я стала себя очень свободно чувствовать с носителями этого языка. Но то, что это идеальное знание, в совершенстве, я так не могу сказать».*

Иностранный язык как социальный ресурс. Практически все полученные интервью свидетельствуют, что главным приобретением обучавшихся за рубежом по возвращении на родину ста-

новится владение иностранным языком. На вопрос интервьюера: «Вот Вы возвращаетесь домой, что дало Вам образование за рубежом, самое важное?» типичным ответом было: *«Ну, английский, во-первых»* (Петр, 12). На тот же вопрос Екатерина (18) отвечает: *«Самое важное – это конечно язык. Это самое основное… Я умею хорошо писать, я пишу хорошо, грамотно… А еще плюс. Я понимаю абсолютно любые акценты…. То есть язык. Язык во всех аспектах, и письменный, и устный, и понимание очень хорошее. Я могу понять, вот, я разбираю абсолютно любые слова, я могу разобрать, что написано «иероглифами». Когда коряво пишут на иностранном языке, я понимаю, что это такое. Основная ценность, которую я вынесла – это знание иностранного языка»*.

Иностранный язык — это рабочий инструмент современного квалифицированного специалиста. Что касается требований к качеству владения иностранным языком, то ситуация на рынке труда в отношении квалифицированной работы, по крайней мере, в столице довольно жесткая. Достаточно ярко выражена тенденция: чем «больше» английского (иностранного), тем лучше работа, на которую можно претендовать. Английский особенно необходим в области маркетинга, работы с клиентами, продаж, IT, офисного администрирования. Работодатели этих сфер деятельности затрачивают большие деньги на обучение своего персонала деловому английскому, который предполагает знание этикета в работе с зарубежными партнерами и клиентами и умения с ними общаться, правильного составления резюме, прохождения собеседования на должность, деловой переписки и др. Всеми этими навыками и умениями в готовом виде располагают вернувшиеся после обучения за рубежом уже по факту своего пребывания за границей, прохождения через формальные институции западного образования и среды обитания, общения с носителями языка. Петр (12) отмечает: *«Я посмотрел, как они умеют работать, на их технологии. Навыки делового общения я получил, вот эти современные вещи. Как делать презентации, как общаться по электронной почте, как общаться с людьми. Не потому, что этому за границей учат, просто это впитываешь, потому что там находишься. Но это важно»*. Карьера Петра после возвращения из США, получения магистерской степени и права преподавать физику в любой англоговорящей стране являет собой пример конверсии сопутствующих основной профессиональной подготовке знаний, навыков и опыта. Петр идет работать в бизнес: *«Нам в компании нужны*

люди, которые умеют вести себя нормально, умеют общаться на двух языках желательно, у которых есть технические навыки. Я программировал, я собирал компьютеры, когда подрабатывал в студенческие годы. И у меня теперь был английский. Этого собственно хватило для того, чтобы заняться... специальным программным обеспечением для гостиниц. Это очень узкоспециализированно... В работе с самого начала помогало то, что я знал... У нас половина бизнеса – это иностранцы. Я просто знал, какие они, как с ними общаться, что ожидают, какого уровня общения. Как бы вот эту их политкорректность. Вот это знание реально помогло, и ни у кого другого его не было среди тех, кого здесь брали на работу».

Имеет большое значение сам факт обучения иностранному языку за границей и факт длительного пребывания за рубежом, неизбежно означающий знакомство и усвоение иностранной культуры, норм общения, этики труда. Настя (3): *«Как мы ищем сейчас работу? Составляем анкету. В анкете мы указываем наш профессиональный опыт, образование, творческий какой-то путь... Я указываю, что год пребывала в стране и что я была стипендиатом такой-то организации... Я работаю с испанцами, большую часть своей профессиональной карьеры я работаю на испанские институты. Там не бывает работы без конкурса. Всегда организуется конкурс. Это и собеседование, и проверка практических знаний. Да, я прошла по этому конкурсу, получила работу в Посольстве Испании. Я думаю, что моя анкета, наверное, повлияла»*. Егор, американист, работник международной организации (21): *«Я думаю, что резюме сыграло свою большую роль. Фактически первоначальный интерес вызывает только резюме. Никакие связи, знакомства – это все не работает, и, кстати, учеба в Америке помогла мне перестроиться вот на такую систему, демократичную систему. Я искал работу по объявлениям в специализированных газетах, например «Moscow Times». Организации, которые подают такие объявления, ищут таких людей со знанием английского языка и, в том числе, им интересны те люди, которые побывали в Америке, знают культуру. Известно, чего от них ожидать и что их легче будет чему-то научить, не будет для них все внове... Почти сразу я нашел работу в Британском Совете, то есть в международной организации»*. Юля (20): *«Я вернулась в Москву и за месяц я нашла работу. Я рассылала свои резюме... И я нашла компании, которые меня заинтересовали... Я стала работать в благотворительном американском фонде... Ну конечно, мое резюме достаточно внушительное было...*

Я думаю, что меня взяли на работу благодаря моему опыту пребывания в Америке, поскольку язык – это само собой разумеется». Дарья (8). *«Меня взяли на работу потому, что у меня в резюме был пункт о поездке в Америку... По крайней мере в 99 году это был показатель успешности очень сильный. Потому что... многие работодатели прекрасно осознавали, что на эти обменные программы очень серьезный конкурс. Я и сейчас считаю, что это очень большой фактор, что все работодатели прекрасно понимают, что это совсем иное владение иностранным языком. Это может быть, конечно, не профессиональный переводчик, если человек не переводчик, но в переговорах, либо в каких-то культурных различиях, либо конфликтах это просто незаменимый человек, который знает эту культуру».*

При подборе персонала компаниями жесткие требования к уровню английского языка потенциального сотрудника могут быть связаны с наличием в руководстве российских компаний иностранных специалистов, которые могут и не понимать по-русски. Не случайно на такие места отбирают прошедших обучение за рубежом. Дарья (8) продолжает рассказ о своей карьере по приезде: *«Я полностью, скажем, 80% работы выполняю на английском языке. Ранее, когда в этой организации главой представительства были американцы, то у меня практически на 100% работа была на английском».*

Знание английского языка и умение общаться с иностранцами – это, по мнению другого интервьюированного, прикладной инструмент для выполнения служебных обязанностей. Олег (10), математик по профессии, начал по возвращении из Англии заниматься продажами программного обеспечения: *«Стажировка повлияла на то, что я, может, как-то лучше трудоустраивался, возможно, это существенно мне помогло... Вот некий опыт прохождения стажировки в Англии помогал мне в том смысле, что я могу говорить, что я могу свободно общаться с иностранцами, то есть у меня есть некие доказательства того, что я работал и все было в порядке, что я умею работать с иностранцами. Так, долгое время я занимался закупками за рубежом, что было каким-то опытом, что повлияло на дальнейшую мою жизнь. Я думаю, что стажировка в Англии оказала очень большое влияние на мою жизнь в целом. Неизвестно, где бы я работал, если бы не стажировался».*

Большая часть опрошенных нами после возвращения в Россию устраиваются на работу в иностранные компании или в российские в сфере бизнеса. Они в полном объеме используют свое

знание иностранного языка, которое становится важнейшим фактором их трудоустройства, выполнения профессиональных обязанностей, продвижения в карьере. Лена (15): *«Потом* [по приезде] *начала искать работу. Быстро достаточно нашла. Что мне помогло, так это, конечно, резюме. Оно сшибало всех. То, что три года в Англии, когда видят, что в Лондоне работала, это, конечно! У меня проблем не было вообще с поиском работы. То есть мне все предлагали, и я в результате вышла в юридическую же фирму, секретарем в иностранную большую очень известную фирму. И всем нужен был мой английский... Пока училась* [получала второе высшее образование в Юридической академии в Москве], *два года я работала секретарем в американском представительстве большой мировой юридической фирмы. А потом перешла в американскую кампанию, где и сейчас работаю юристом уже»*.

Очень показателен в плане использования иностранного языка в карьере совершенно иной пример. Единственный среди всех опрошенных гуманитариев случай, когда человек по приезде не устроился по основному месту работы на должность с применением иностранного языка – Денис, философ по образованию, учившийся в Париже и защитивший диплом по социологии DEA (диплом о высшем образовании повышенного уровня во Франции). После возвращения он продолжает работать по специальности. По своей позиции – преподаватель философии и социологии в ведущем техническом вузе Москвы – он принципиально не отличается от своих коллег, с которыми вместе получал философское образование. Собственно специальное образование, полученное во Франции, не принесло ему видимых дивидендов. Однако он применяет знание французского языка при дополнительной занятости. И здесь вновь именно актуализация ценности уникального владения иностранным языком выводит информанта на редкие профессиональные позиции: *«Хотя плюсом было то, что я смог работать как переводчик в результате, хотя меня никто этому не обучал... Я сразу стал переводить на уровне профессиональных переводчиков, да еще зная лучше переводчиков конкретный философский текст... Я был и сейчас я периодически работаю и как переводчик синхронный, но немного, правда, я работаю. Но уровень у меня вполне профессиональный, то есть может у меня меньше штампов, чем у переводчиков МИДа, но я работал с ними на пару. Поэтому я и устно перевожу, и государственные визиты. Но в данном случае это такой побочный продукт, он бы дал плюс, если бы я продолжал в этой вот специальности»*.

К выводам

Итак, овладение иностранным языком становится ресурсом накопления человеческого капитала, что свидетельствует об эффективности обучения. Это явление наблюдается одновременно и независимо от результатов, получаемых по ходу профессионального обучения, которое являлось главной целью поездки. Как известно, эффективность в общем виде выявляет степень достижения намеченных результатов при учете затрат, вложенных в некоторую деятельность, направленную на их достижение. В данном случае овладение иностранным языком происходит как в результате целенаправленных затрат (предварительного обучения на родине, продолжения учебы в институциональных формах за границей, самостоятельного расширения словарного запаса и знаний по грамматике), так и спонтанного – по факту контактов – восприятия речевых форм и смыслоположения на иностранном языке в ходе повседневного общения. То есть вполне возможно допустить, что наблюдается определенное превышение результата над формальными затратами.

Подобная «возгонка» эффективности, как показывают представленные интервью, обнаруживается и во влиянии, которое оказывает обучение за рубежом на карьеру возвращающихся на родину. Та компонента человеческого капитала, которая накапливается по самому факту пребывания за границей (прохождения через формальные институции и освоения культуры, норм, форм общения), в сочетании со знанием иностранного языка, конвертируется на родине в лучшее трудоустройство, более высокооплачиваемую работу, ускоренный профессиональный рост.

Как свидетельствуют полученные нами данные, и гуманитарии, и представители технических специальностей независимо от того, какой была полученная ими профессиональная подготовка за рубежом, по возвращении на родину успешно трудоустраиваются, прежде всего, в иностранных компаниях, в российском бизнесе благодаря владению иностранным языком, знанию культурных норм, умению общаться с иностранцами. Этот факт – самый явный, самый очевидный эффект получения образования за рубежом в рассмотренных нами случаях.

Продвижение программ академической мобильности, которое должно сопровождать развитие Болонского процесса в высшей школе России, исключительно позитивно скажется на изучении и освоении иностранных языков студентами и специалистами. В условиях интернационализации социально-экономических процессов и прогресса новых информационных технологий знание иностранных языков становится важнейшей и непременной характеристикой квалификации современного работника как в сфере бизнеса, так и в иных отраслях деятельности. Освоение иностранного языка в непосредственной языковой среде, как показывает наше исследование, происходит исключительно эффективно благодаря коммуникации с носителями языка, осуществляемой в неразрывном единстве с миром и культурой того народа, язык которого изучает приехавший. Опыт, накапливаемый по самому факту пребывания за границей, в сочетании с освоением иностранного языка становятся элементами человеческого капитала, который впоследствии может быть успешно инвестирован в трудовую и профессиональную карьеру. В любом случае, та компонента человеческого капитала, которая формируется в процессе пребывания и обучения за рубежом, в дальнейшем накладывает свой отпечаток на темп прохождения этапов профессионального пути, на направление и линию карьеры, то есть неизменно модифицирует всю последующую жизненную траекторию.

Глава одиннадцатая

ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ И МОДИФИКАЦИИ ЖИЗНЕННЫХ ТРАЕКТОРИЙ

Сегодня существует многочисленная категория российских студентов и выпускников вузов, которые выезжают за рубеж для продолжения образования. Таким образом, уже сама эта практика многообразных международных контактов способствует модификации жизненных траекторий молодежи. Есть основания полагать, что подобная модификация станет еще более существенной в ближайшем будущем и потому заслуживает направленного изучения.

Мотивировка желания отправиться на учебу за рубеж. Обучавшиеся за рубежом по-разному мотивируют свое желание поехать учиться за границу. Здесь выделяются три группы опрошенных – студенты, выпускники вузов, специалисты. Мотивации каждой из этих групп имеют свою специфику.

У студентов мотивами поездки на обучение выступает чаще всего интегральное желание «поехать в страну». Оно может возникать в довольно раннем возрасте, а принимает реальные формы, как правило, ситуативно – когда предоставляется случай поучаствовать в каком-либо конкурсе-отборе на поездку. Причем студенты, как правило, даже не сильно расчленяют отдельные побудительные мотивы, а трактуют в своем дискурсе образовавшуюся возможность как факт, за которым непреложно должна следовать поездка. На вопрос: «На каком жизненном этапе у Вас сформировалось желание поехать учиться за границу?» Егор (21) отвечает: *«Это было в институте.* [Читинский государственный университет, кафедра американистики]. *Мне было тогда 17 лет. И практически с самого начала я уже думал... Ну, у нас часто появлялись преподаватели американцы, которые рассказывали нам о возможности обучения и вообще о системе образования в США и т.д. И меня это интересовало по-разному и в разное время. Практически, наверное,*

с первого курса. Попал я в итоге на учебу в качестве финалиста программы. Это была русско-американская программа «Молодые лидеры». Сергей (2): *«Это случилось в 91–92 году. Это во многом вышло случайно, я учился на третьем курсе в МАРХИ и выиграл международный студенческий архитектурный конкурс»*. Дарья (8): *«Я с этим непосредственно была связана, потому что я обучалась на факультете иностранных языков в Волгоградском государственном педагогическом университете. Я очень мало знала об обучении за рубежом. Это было желание больше интуитивное, неосознанное. Просто я слушала объявление по радио о том, что проводится конкурс американских программ. Необходимо пройти там тестирование, собеседование, на основании этого студенты имеют возможность поехать в Америку на год обучаться. Я была студенткой третьего курса, это было в 98 году. Это был последний мой шанс, потому что студенты четвертого-пятого курсов уже не участвуют в такой программе американского обмена»*. Андрей (13), студент 4 курса: *«Это пришло в голову, собственно не мне, эту идею подала моя учительница по немецкому. Поскольку у неё есть персональные контакты, она знает, что за организация вот эта DAAD* [Немецкая служба академического обмена], *которая предоставила мне стипендию… И она просто на одном из уроков сказала про эту стипендию, сказала, что поможет с оформлением документов. Я посмотрел описание этой стипендии. Решил, что можно попробовать: если пролечу, то пролечу, а если нет – то всегда есть выбор: принять стипендию или не принять»*.

В отличие от студентов, у тех, кто окончил вуз, мотивы поездки выражены более четко. Так, выпускник престижного вуза Петр (12) ссылается на пример своих товарищей, сокурсников: *«В физтехе это в некотором роде традиция. С нашего курса уехала примерно половина курса за границу. Почти все москвичи и часть не москвичей. На физтехе эта технология отлажена, и там просто думать даже не пришлось. Я вижу, что старшекурсники уезжают за границу. И я подумал, почему бы и нет. Собственно, многие мои друзья однокурсники то же самое делают. Схема простая. Сдается тест английского языка – TOEFL, сдается тест по специальности, это уже продвинутый, он как бы задействует навыки человека, который получил высшее образование. Затем берешь три рекомендации обязательно от людей, известных в своей области. Берешь оценки свои. Пишешь резюме коротенькое на одну страничку, что ты собственно хочешь от них. Этот комплект документов ты рассылаешь в 20 вузов, тебя берут в пять, ты*

выбираешь лучший и едешь. Это беспроигрышная лотерея. Тебя берут и платят тебе стипендию».

Настя (3), выпускница лингвистического факультета, говорит о желании поехать в страну изучаемого языка: *«Это желание, наверное, существовало со студенческих времен. Но, к сожалению, в эпоху перестройки это было достаточно трудно сделать, потому что в системе высшего образования просто таких возможностей было достаточно мало. В нашей группе испанского языка в МГУ из 30 человек практику во время студенческой учебы прошли всего лишь пятеро человек. Поэтому желание, конечно, не пропадало пожить в стране, язык которой я хорошо знаю, поближе познакомиться с людьми, с самой культурой. Я понимала, что проживание в стране это не то же, что временное пребывание в ней».*

Иные мотивы обучения за рубежом формулируют молодые специалисты и люди, уже имеющие определенный трудовой стаж. Их соображения носят гораздо более развернутый, аргументированный характер, обоснованный логикой профессионального развития и карьерного роста. Наталья (7), молодой научный работник, медик, едет в Германию за передовыми знаниями и опытом: *«Те знания, которые я приобрела там, я бы нигде не могла приобрести в России».* О том, как непосредственно сложилось намерение, она рассказывает так: *«Мысль поучиться в другой стране пришла в голову, когда я закончила клиническую ординатуру по акушерству и гинекологии. Я интересовалась медицинской генетикой. Я считаю, что это очень перспективное направление. Оно наукоемкое. Это просто идеальные возможности, где идеально сочетается именно клиника и наука. Генетика (это не только мое мнение) – это очень перспективно и интересно. И мне нужно было получить новые знания, потому что я была специалист молодой. Ну, как бы, я и сейчас молодой специалист, но тогда настолько молодой, что мне, очевидно, требовались дополнительные знания».*

Игорь (11), пилот, пройдя отбор по возрасту, уровню профессиональной квалификации (он был командиром экипажа, имел необходимый «налет», допуски) и знания английского языка (выученного по собственной инициативе), едет на курсы обучения работе на новой технике: *«Мысль пришла после перестройки. На предприятии, где я работал, в Красноярске на авиалиниях, руководство решило брать американский самолет ДС–10 и его эксплуатировать. То есть совершенно новый для нашей страны, такого еще не было.*

Им были нужны кадры, подходящие по возрасту, по профессиональному уровню и языковой подготовке. И меня, с моего согласия, конечно, послали на это обучение. Для освоения новой техники».

У Маргариты (22), которая сегодня занимает позицию бизнес-директора в сфере люксовых брендов, решение о необходимости обучения за рубежом было четко встроено в логику ее карьерного роста. Вот как она об этом рассказывает: *«Я работала в иностранной фирме «Бритиш петролеум» в течение 5 лет. И я занималась управлением человеческими ресурсами, это моя первая специализация... После того как я параллельно получила диплом дистанционного обучения в Лондоне, это заняло около четырех лет, меня компания переставила на другую должность. И я стала заниматься непосредственно коммерческой деятельностью, то есть я стала управлять магазинами на заправках «BP». И я стала заниматься ассортиментом, маркетинговой политикой, продвижением товара, «промоушен», управлением поставщиками и так далее. И тут я поняла, что всё это, конечно, отлично, но у меня нет совершенно никакой теоретической базы, то есть я использую только то, что используется в «BP» и не могу даже скорректировать процесс. Иду по накатанному, скажем, опыту компании. Я решила заниматься коммерцией дальше, и я поняла, что для моей карьеры необходимо получать образование за рубежом. И, естественно, это маркетинг. Ну, вообще, это одна из самых популярных тем... Потому что каждый считает, что он знает, что такое маркетинг, ну а на самом деле нужно постоянно находить контраргументы, а если нет теоретической базы, то это оказывается очень сложно».*

Исследование показало, что независимо от того, едут ли на обучение за рубеж сознательно, подчиняя свои намерения логике профессионального или карьерного роста (как люди с трудовым стажем) или неотрефлексировано, просто повинуясь побуждению «побывать за границей» (как студенты), в любом случае учеба и пребывание в другой стране существенно влияет на всю профессиональную траекторию человека, на его самоощущение, видение мира, жизненную позицию.

Восприятие особенностей учебного процесса. Если можно говорить о «культурном шоке», испытываемом прибывающими за рубеж учиться при столкновении с другой культурой, то это касается в большой степени системы образования, с которой россияне вступают в непосредственный контакт. В восприятии наших респондентов часто все строится на противопоставле-

нии «у них» и «у нас». Причем у многих в основном в пользу западного образования. Вместе с тем, информанты, достаточно долго проучившиеся за рубежом, близко соприкоснувшиеся с практикой учебы на западе, проделавшие своего рода исследование системы образования, с которой они вступили в непосредственное взаимодействие, начинают более взвешенно оценивать западное образование и, соответственно, более объективно критиковать отечественное.

Прежде всего, опрашиваемые, особенно те, кто столкнулся с англосаксонской системой образования, обращают внимание на такую особенность организации учебного процесса, как элективные курсы, то есть на предоставляемую широкую возможность выбирать изучаемые дисциплины.

Марина (6): *«Советская система образования – она за нас все планирует, у нас есть сетка расписания, занятий, у нас есть время, когда придет тот или иной преподаватель, у нас будет семинар, и мы знаем, что в течение недели надо к нему готовиться и так далее. И это на протяжении пяти лет. То есть за нас государство все запланировало, мы пять лет ходим запланировано на учебу и у нас нет никаких других вариантов. В иностранном вузе все по-другому. Ты выбираешь элективные курсы, то есть, во-первых, у тебя всегда ситуация выбора, которая всегда стрессовая. Тебе дают карточку в библиотеке, тебе надо выбрать из пяти цветов, тебе дают еще какой-то лейбл и опять же его надо выбрать. То есть ты всегда в выборе. И при этом это твой собственный выбор. Никто тебе ничего не навязывает. Единственное, на что ты можешь смотреть, это на время и на день недели»*.

Дарья (8): *«Обучение там очень свободное и рассчитано на то, что человек уже должен быть к этому готов. У них такая школа средняя, что она к этому, к свободному выбору, подготавливает. То есть для нас, для иностранцев, было большим шоком, когда приезжаешь и начинаешь выбирать свои предметы. У нас все-таки информация дается дозированная в институтах, определенный курс, который тебе нужно пройти на определенном этапе обучения. Там же все наоборот. Там есть курсы различных сложностей. Прикрепляют к тебе там советчика, инструктора, который тебе подсказывает, как тебе лучше двигаться. Вообще в американских вузах высшее образование рассчитано на 4 года, но это уже зависит индивидуально от человека, можно проучиться и 5 и 6 лет, а можно уложиться и за 3 года. И вот этот наставник подсказывает, какие курсы лучше взять, учитывая то, какие курсы уже пройдены были. Но все равно*

вначале нам, всем иностранцам, было очень сложно сделать этот выбор, потому что хотелось все, выбор огромный. Это такая большая толстая тетрадь всех курсов, которые предлагают. И обучение свободное, то есть можно было один и тот же курс выбрать у разных преподавателей в разное время. Если Вы работаете с утра, то Вы можете этот курс взять, скажем, трехчасовой вечером, либо, наоборот, этот курс разбить на три раза по часу в течение всей недели. То есть очень свободно. В итоге я училась четыре дня в неделю и успешно уложилась по своей программе».

Юля (20): *«Что там прекрасно в Америке, так это то, что тебе дается выбор. У тебя огромный список предметов, и ты свободно выбираешь, никто над тобой не стоит и говорит, что тебе надо то, то и то. Все, что тебе интересно, ты это берешь, ты проявляешь инициативу и активность и изучаешь. И тебя поощряют к тому, чтобы ты выбирал то, что тебе интересно».*

Как показывает анализ образовательных траекторий обучавшихся за рубежом, свобода выбора дисциплин — это не просто самодовлеющая характеристика индивидуализации учебного процесса. Главное, что эта особенность организации образования оказывается для обучающихся важнейшим средством уточнения и переопределения своей профессиональной специализации. Симптоматично в этой связи высказывание Льва (9): *«Тот факт, что там можно выбирать курсы, это, конечно же, увеличивает свободу. Вот тут я поступил на первый курс, написал вступительное заявление в вуз, и я знаю, какие у меня будут предметы до пятого курса, и ничего не могу выбирать. А там я могу выбирать каждый семестр, что мне нравится. Я изучал прикладную математику здесь до поездки и там я начал изучать прикладную, а потом перешел на чистую математику. И я получил диплом по чистой математике. Это более интересно. Я так использовал свободу выбора».*

Андрей (13), поехавший на год учиться в Марбургский университет, рассказывает: *«Я учил то, что мне интересно. Те курсы, которые я обязан был брать, я не все брал, потому что что-то я уже учил здесь, что-то мне было нерелевантно совершенно, потому что я уже представлял, где я хочу работать. Я знаю, что мне интересны финансы, меня совершенно не прельщало брать, там, логистику... А на другие лекции я шёл, потому что знал – этот предмет-то мне и надо, вот финанализ – он-то мне и нужен».*

Информанты обращают особое внимание на то, что система обучения в целом глубоко индивидуализирована и построена

на самодисциплине, на ответственном отношении самого учащегося к своей учебе.

Егор (21): *«Несмотря на то, что я знал примерно уже о том, как отличается американское образование от российского, но там я почувствовал это очень наглядно. Я думаю, что, если брать вообще с начала, то, наверное, главное отличие – это упор на самостоятельную работу. Кто-то из преподавателей, когда мы начали учиться, сказал: «Мы вас не будем учить, мы будем обучать вас учиться». Преподаватели оказывают содействие в самообучении студентов, они их ориентируют, они им предоставляют источники информации, они их могут консультировать по поводу работы и т.д. Но, я думаю, основной упор – на самостоятельной работе, при абсолютно отличном оснащении всеми информационными инструментами»*. Об этом же, напомним читателю, говорил и Сергей (2), высказывание которого приведено выше.

Одновременно респонденты подчеркивают, что всей этой свободе выбора дисциплин, времени, темпа обучения, самостоятельной подготовке к занятиям и семинарам, написанию различных письменных работ, предполагающих индивидуальное пользование библиотекой, базами данных, электронными ресурсами и т.д. сопутствует строгая система оценивания, ориентирующая обучающегося на конечный результат. В зависимости от того, какой сложности курс, ему присваивается определенное количество кредитов. По прослушанному курсу на экзамене ставится оценка. Если оценка меньше определенного количества баллов, курс не засчитывается, кредиты на счет студента не зачисляются. При окончании учебы в университете выдаются дипломы разного достоинства в зависимости от средневзвешенной оценки. С дипломом третьего класса сложно найти работу. Обычно в объявлениях о приеме на престижную работу требуются диплом первого класса либо диплом высшего уровня второго класса. Таким образом, вся образовательная траектория студента, складывающаяся из многочисленных актов свободного выбора и самостоятельной работы, в результате суммируется в интегральную оценку, имеющую исключительный вес в его характеристике как работника на рынке труда.

Респонденты отмечают, что принцип «самостоятельная работа» – «контроль конечного результата» пронизывает и всю ткань повседневного учебного процесса. Все обучавшиеся в США подчеркивали большой удельный вес письменных ра-

бот по ходу семестра. Екатерина (18): *«У них нет такого, что они полгода учатся, учатся, учатся, на семинары ходят, а потом сдают единый экзамен. Там идет срез знаний постоянно. То есть, они постоянно пишут различные контрольные работы. Постоянно. Если у нас больше устной коммуникации, мы, если сдаем экзамен, то с преподавателем общаемся один на один, тянем билеты и т.д., то там этого нет. Там они в основном пишут. Это массово. Вот группу загнали, и они все пишут. Никто ни с кем не разговаривает»*. И далее Екатерина продолжает: *«Меня просто-таки убило большое количество письменных работ. Ну, просто убило, потому что мы не умеем писать. И у них совершенно четкая структура написания этих работ, они называют их «бумаги». Они пишут постоянно, различные эссе. Могут дать любую тему, и что ты думаешь по этому поводу. И они четко структурируют. Российские студенты этого делать не могут. У нас все время каша, мысли скачут. А у них все четко. Должно быть одно такое предложение-костяк. Сначала введение, почему мы об этом будем говорить, что там за тема, затем основной абзац с этим главным предложением и все другие фразы, которые его обтекают, омывают, и заключение. Обязательно должен быть вывод. Ввод, основа, вывод. Для нас это была большая проблема. Это первое, что нас просто вот выбивало. Все остальное просто уходит на второй план, все остальное – мелочь. Что читать очень много надо было – тоже тяжело, но это можно пережить, можно посидеть ночью, почитать, но писать! Можно просидеть ночь и ничего не написать. Первое, нужно один листочек написать – мы сидели сутками. Слезы на глазах, глаза красные. Надо сдать, все. У них же сроки! Потому что опоздал на 15 минут, все, ты вылетел. Все очень строго»*.

Петр (12): *«Трудно было, может быть, привыкнуть после физтеха к их системе образования. Не то, чтобы трудно, но напрягало делать домашние работы. На физтехе это было как? Тебе дают задание на семестр и когда хочешь, тогда его и делай. Пока задания не сдашь, к зачету не допускаешься. Если хочешь, сделай задание за две недели до сдачи экзаменов. А там нужно было раз в неделю сдавать эти домашние работы или два раза в неделю, в зависимости от курса. То есть как в школе. Это напрягало. То есть свободы было в этом смысле меньше. И напрягало обязательное посещение занятий. На физтехе такого не было, хочешь ходи, хочешь не ходи на лекции, но главное, чтобы ты знал предмет. Я на некоторые не ходил курсы, которые мне были неинтересны. А там нужно было ходить. Если не ходил, с тобой беседовали и т.д.»*.

Одновременно, по крайней мере, при подготовке по гуманитарным специальностям, большой объем самостоятельной работы связан с чтением источников, которое тщательно контролируется.

Екатерина (18), обучавшаяся по магистерской программе, рассказывает: *«В основном они учатся сами, дома. У них нет такого, чтобы с понедельника по пятницу, почти целый день люди имели занятия. Вот наши студенты – пять лекций, например, в день, и они целыми днями ходят на эти лекции. Нет, у них есть так называемые классы, в один семестр берут три-четыре занятия всего. И учатся они где-то 2 или 3 раза в неделю по полтора часа. Ходят на эти занятия. И все остальное время вроде бы свобода. Но это не свобода, потому что домашних заданий очень много. По большому счету, им и нам задавали очень большое количество чтения. Бывало так, что в понедельник дают задание на дом прочитать две книги, страниц по 300, по 400 – к среде. И в среду мы приходим и начинаем уже обсуждать. Не эти книги, а какую-то тему, но информацию мы почерпнули из этих книг... Там нельзя отсидеться на занятии. Нельзя вот так забиться в уголочек, «я ничего не прочитал, я не знаю», закрыться и все. Тебя все равно будут вовлекать в разговор. То есть в дискуссии участвуют все. И, собственно, по вовлеченности в дискуссию оценивается твоя работа. Все они, действительно, там работают. А те, кто отсиживаются, ну, раз его дернут, два дернут. Там профессор, преподаватель обязан вовлекать студента в дискуссию. Если он видит, что человек не заинтересован, он с ним будет лично встречаться и внушать ему, что это надо, что это интересно, «зачем же ты сюда пришел, тебя же выгонят». Его действительно выгонят, несмотря на то, что он платит безумные деньги за это обучение. Никто не хочет, чтобы его выгоняли, поэтому, наверное, 95 % студентов там действительно учатся»*.

Обучавшиеся в разных странах подчеркивают, что нигде во время экзаменов нельзя списывать.

Оля (1): *«Там нет системы шпаргалок. У нас все построено на этом. Вот в школе, я помню, учительница говорила, пишите шпаргалки, вы, таким образом, запоминаете. Это тоже правда, но ведь мы этими шпаргалками и пользовались на экзамене! И мы на них рассчитывали. А там на это никто не рассчитывает. Это нереально. И там на тебя настучать могут. В принципе французы, они стукачи. Они, может, действительно считают, что есть одно место, на которое конкурс, и почему его должен занять тот, кто шпаргалит...Я вот, когда сдавала сорбонновский экзамен по французскому языку, я обалдела.*

Во-первых, надо было ехать куда-то далеко, огромные залы, больше, чем наши школьные актовые залы, стоит несколько парт-одиночек. И не приходит в голову мысль – списать. Там это – все, тебе не будут делать замечания, там все – расстрел...».

Екатерина (18): *«Я считаю, что там более строгая система. Почему? Потому, что ни в коем случае нельзя списывать. То есть списывать, конечно, можно, но сосед справа или слева, будь он даже вашим другом, он пойдет к преподавателю и скажет: «А вот она списывает». И это не потому, что он хочет заложить, а потому, что он делает тебе добро: если ты спишешь, значит, у тебя ничего не осталось в голове. «Я хочу тебе добра, я твой друг, поэтому ты учись сам и давай-ка без шпаргалок все это делай». То есть строже система».*

Наши студенты, магистранты, специалисты уже по самому факту отбора на учебу за границу, который проходил, как правило, в виде серьезного конкурса, были успешными учащимися. Прохождение ими через формальные структуры западной системы образования, сопровождавшееся чаще всего получением соответствующих сертификатов (или зачетов отдельных курсов студентам), дополнительно подтверждало их конкурентоспособность и оборачивалось приобретением знаний, легитимированных строгой системой оценивания, системой, ориентированной и ориентирующей на результат. Поэтому все они получили качественные профессиональные знания. То, как эти знания оказались ими использованы по возвращении на родину, зависело от множества факторов субъективного и объективного порядка: как от их намерений продолжить учебу или карьеру по полученной специальности, так и от структур приема, то есть от наличия вакансий и объективных условий работы в том или ином профессиональном секторе на родине.

Образование — удел образованных. Как уже отмечалось выше, еще до поездки опрошенные, по крайней мере, студенты, были весьма успешными учащимися. Собственно, во многом благодаря этому они и преодолели преграды различных конкурсов и отборов. Вместе с тем, импульс приобретения знаний, полученный за рубежом, продолжает действовать и в дальнейшем. Многие по возвращении, начав трудовую деятельность, вскоре вновь обращаются к различным формам продолжения образования.

Лена (15)[1], закончившая в Москве немецкую спецшколу и факультет управления в РГГУ, обучавшаяся в Лондоне английскому языку и имевшая там опыт трудовой занятости, после возвращения в Москву устраивается на работу секретарем в известную международную юридическую фирму. Параллельно она получает второе высшее образование в Московской юридической академии, окончание которой через 4 года дает ей возможность получить место юриста в крупной американской юридической компании. Марина (6), гражданка Беларуси, после окончания Минского педагогического университета (факультета психологии с углубленным изучением английского языка) поступает в Москве в Российско-Британский университет (80% обучения ведется на английском языке и по британским программам), после его окончания работает в Москве в проектном режиме в международных институциях и учится в аспирантуре на кафедре социологии Московского технологического университета «Станкин». Защитив кандидатскую диссертацию и продолжая работать по проектам и грантам в Москве, поступает учиться в Хельсинский университет на получение степени PhD. Егор (21), выпускник средней поселковой школы, находящейся в 400 км от Читы, поступает в Читинский государственный университет на кафедру американистики, после его окончания по результатам всероссийского конкурса едет на год учиться в университет Оклахомы, по возвращении год работает на кафедре Читинского госуниверситета, поступает в аспирантуру Института антропологии и этнологии РАН в Москве, не закончив ее, переходит на работу в Британский Совет в Москве, далее ассистентом программы в Фонд Форда, и затем по результатам конкурса получает возможность учиться по программе магистра (по правам человека) в Англии.

Человеческий капитал и спрос на рынке труда. В социологии труда есть традиция анализа профессиональных карьер в зависимости от отраслевой принадлежности опрошенных, их пола, уровня квалификации. Хотя наш статистически незначительный массив опрошенных не дает возможности просле-

[1] Здесь и далее приводятся фактические данные, извлеченные из текстов интервью, сами же цитаты не используются, потому что для каждого случая потребовалось бы демонстрировать большое количество фрагментарных, грамматически не соединенных друг с другом цитат.

дить такого рода закономерности, анализ позволяет придти к весьма существенным выводам. Деление наших информантов, скажем, на «физиков» и «лириков» не позволяет обнаружить хоть сколько-нибудь заметных особенностей траекторий карьер одних и других. Нет таких особенностей и в гендерном аспекте. Рассмотрение различных по уровню квалификации групп, или – в нашем случае – сравнение группы студентов и выпускников вузов, а также группы молодых специалистов не дает искомого результата. Наш анализ приводит к выводу, что траектории карьеры складываются под влиянием других факторов и для их исследования должен быть применен иной подход.

На основе фактических данных, извлеченных из интервью и характеризующих этапы и вехи образовательного и трудового пути информанта, для всех опрошенных были построены траектории их жизненных путей. Анализ этих траекторий в целом и в самом главном показывает, что карьера у информанта формируется в зависимости от того, каким человеческим капиталом он обладает и насколько его квалификации, специализации, знания и умения встречают или не встречают спроса на российском рынке труда. И этот основной момент – столкновение спроса и предложения – главенствует в карьере независимо от того, используется или не используется специализация обучения (базового на родине и/или полученного за рубежом), обретенные дополнительно знания и навыки, достигнутая квалификация. Именно эти факторы «работают», и именно такой подход к анализу карьерных траекторий оказывается продуктивным.

Исследование позволило выделить несколько типических случаев развития профессиональных карьер.

Восходящие карьеры. Рассмотрим случаи карьер, когда происходит использование полученных знаний, специализации, за которыми информанты ехали за рубеж. Есть примеры «прямых» восходящих карьер, в ходе которых полученное зарубежное образование служит средством продвижения.

Так, уже знакомая читателю Наташа (7) окончила научный факультет Медицинской академии им. Сеченова, работала в Медико-генетическом научном центре, из которого уволилась ради поездки на годичную стажировку в клинику в Бонне (одну из ведущих клиник Германии в области генетики). Вернувшись, благодаря полученным новейшим знаниям была

принята в ведущую медицинскую организацию в этой области, одновременно приглашена на работу в частную клинику, подготовила кандидатскую диссертацию. Как объяснила сама Наташа, ей нужна была дополнительная подготовка: *«Во-первых, нужны были действительно сами знания. Данные последних исследований и ощущение, куда именно направляется наука, где ложный след, где тупик и где, наоборот, прорывы, где перспективы... Образование за рубежом, самое важное, дало сугубо знания. Думаю, что не было альтернатив... Сейчас информационный взрыв в генетике. Невозможно просто переоценить мою поездку. Я стала совершенно другим человеком в плане подготовки... После учебы я устроилась и работаю врачом в Научном центре акушерства и гинекологии и перентологии РАМН. И если бы у меня не было этой командировки, никто бы никогда меня в таком возрасте и на таком уровне опыта не взял. Это ведущее академическое учреждение. И все хотят здесь работать. Все врачи, акушеры и гинекологи, но это очень сложно. И потом меня взяли в частную клинику и меня сейчас зовут еще в другую».*

Игорь (11), пилот, о котором шла речь выше, окончивший летное училище в Сарове и потом, заочно, Институт инженеров гражданской авиации в Киеве, работавший в «Красноярских авиалиниях» и самостоятельно изучавший английский язык, по собственной инициативе, за свой счет, раньше своих коллег-ровесников, окончил специальные курсы «летного» английского языка. Стажировался несколько месяцев в центре «Юнайтед Эрлайнз» в США и в Голландии, где обучался полетам на новой модели американского самолета, запланированного к закупке, стал летать на этом новом самолете по маршрутам «Москва-США», переехал в Москву, работает в «Шереметьево–2» на международных рейсах по всему миру: *«Сначала мы хотели узнать, что за самолет, кроме того, что он красивый и большой. Документы дали только по приезду. Это четыре руководства формата А4 и толщиной каждое сантиметров восемь. Вот это все надо было перелопатить, там и цифры и все на английском... В конце, конечно, тестирование было по знаниям, потом на тренажере... Самое важное, что дало это обучение за рубежом – это, конечно, профессиональное. Конечно, какая-то гордость появилась. Мы были первые экипажи на самолете DC–10. В России вообще такого не было. Куда не прилетишь, у нас огромный самолет для Москвы... Ну, а потом, это образование дало какую-то возгонку. Мы летали в Нью-Йорк, в Лос-Анджелес. Никто из пилотов не*

летал. То есть из пяти экипажей допущены были три. Там американцы еще отсеивали. Летал я и с иностранцами в одном экипаже. Это интересно было. Они много интересного рассказывали. Летал над Европой, над океаном. Жил в Красноярске, там как бы база, а сами полеты выполнял из Шереметьева-2... Потом меня приняли в Шереметьево именно потому, что у меня такая квалификация, не то чтобы приняли, а с удовольствием».

Оля (1) после учебы в английской спецшколе и на факультете журналистики МГУ работает ассистентом-издателем в агентстве «Ассошиэйтед Экспресс» в Москве, едет учиться за собственные деньги французскому языку в Сорбонну, более года живет в Париже, возвращается в Москву и начинает работать у друзей в пиар-агентстве, затем получает место директора по пиар-рекламе во французской компании люксовых брендов в Москве: *«Во время учебы на журфаке я работала на телевидении, в пиар-агентствах...Нас пригласили в «Ассошиэйтед-Пресс», у нас там практика была. И потом несколько раз, так как я работала в пиар-агентстве, на всяких вечеринках я встречалась с директором представительства «Ассошиэйтед-Пресс»... В июне после диплома я пришла туда, и мне предложили совершенно замечательную работу. С одной стороны, мне предложили каждый день работать помощником редактора. Там, координация, и плюс я должна была снимать развлекательные программы. То есть все самое интересное с культурной точки зрения, с точки зрения моды, музыки. И это все у меня продолжалось на протяжении трех лет. И у меня зарплата была больше тысячи долларов. Это были бешеные деньги... Французский мне всегда нравился. Мне было 25 лет, и было ощущение, что, если я сейчас не уеду в Париж, то я не уеду никогда. Однокурсница меня научила, как надо подавать документы в Сорбонну, что для этого надо делать. Это все стоило каких-то вменяемых денег. Я повторяю, что я хорошо зарабатывала. Деньги у меня на это были, мои отложенные деньги... Я делала это, потому что я хотела получить французский и пожить в Париже. Я свою работу в Москве сохранила. Я договорилась, что я уезжаю, но что я буду приезжать, если есть необходимость. Действительно, в течение этих 4 месяцев я несколько раз приезжала на съемки... Через две недели пребывания во Франции я познакомилась с другом моего папы, в которого влюбилась, и у меня понеслась совсем другая жизнь... В моей истории все решилось через личную жизнь. Когда я поняла, что останусь дольше, больше четырех месяцев, то я, естественно, лишилась своей московской работы. И начала искать там и не*

нашла ничего. Конечно же, у меня очень сложный сектор, журналистика. Очень сложно найти работу. И я искала по всем BBC, CNN, по представительствам, все, все. Я писала письма, но им не нужны были люди... Все это закончилось тем, что я уехала в Москву. По разным причинам, в том числе и по финансовым... Я приехала в Москву, начала работать у друзей в пиар-агентстве. И через полгода нашла себе хорошую работу, я стала директором по пиар-рекламе во французской компании. Причем французская очень крупная компания, которая занималась всякими люксовыми брендами».

Настя (3) закончила филологический факультет МГУ по специальности «испанская филология», работала в Москве в испанском агентстве по усыновлению. Во время учебы и работы неоднократно с краткими визитами бывала в Испании. Поступив в заочную аспирантуру филфака МГУ и начав писать диссертацию о творческом наследии незаслуженно забытого испанского писателя, уезжает в годичную стажировку в Дом переводчика в Испанию. Благодаря большой открытости информационных фондов Испании она собирает и привозит в Москву обширный и богатый материал для диссертации, которую на день интервьюирования еще не защитила. Она поступает на работу, реализуя свои знания испанского языка и опыт пребывания в стране.

Как видим, в ряде случаев накопленный информантами человеческий капитал в виде уникального знания иностранных языков и самого опыта жизни за границей находят спрос в иностранных компаниях и институциях. У Насти (3), правда, пока еще не произошло легитимации полученных ею специальных научных знаний, поскольку функционирование научного капитала связано с особой процедурой академического подтверждения научной квалификации (защитой кандидатской диссертации), которую она еще не прошла. В связи с этим на рынке труда она запускает в оборот свою общую гуманитарную подготовку и знание культуры и языка изучаемой страны. Оля (1) задействует еще и свой профессиональный опыт (работа в пиар-агентствах), накапливаемый со студенческой скамьи. Об эффекте конверсии в престижные рабочие знания иностранного языка, поученного во время пребывания за границей, уже подробно говорилось выше. Подчеркнем лишь, что на это знание имеется постоянный спрос, по крайней мере, в Москве, где существует большой сектор труда в международных организациях и бизнесе.

Две другие траектории — Натальи (7) и Игоря (11) — примечательны тем, что приобретенные во время обучения на Западе передовые, не имевшие аналогов в России профессиональные знания и умения находят прямое применение на родине. Для карьеры Игоря важно, что новый самолет, работе на котором он был обучен в США, был закуплен Россией. Игорь получает на нем место пилота и осуществляет международные рейсы. Следует отметить, что и сам отбор в командировку в США, и техническое обучение там, и допуск к международным полетам стали возможны благодаря такому личностному ресурсу как знание английского языка, которым Игорь занимался самостоятельно, по собственной инициативе. Редкость позиции, которую в результате занимает Игорь, характеризуется еще и тем, что благодаря совокупности квалификации, импульсом для накопления которой послужила стажировка в США, он, житель глубинки, смог переехать в Москву. Еще один случай редкой позиции, а именно работы в ведущем научном заведении, являет собой траектория Натальи (7). Здесь главным карьерообразующим моментом служит соединение приобретенного ею опыта и соответствующей профессиональной ячейки, когда новейшим научным знаниям, полученным Натальей в Германии, находится применение в адекватном структурном подразделении в рамках Академии медицинских наук. Наталья высоко ценит престиж того научного учреждения, в который ей удалось устроиться на работу. Невысокую оплату научного академического труда она может компенсировать благодаря тому, что накопленные ею передовые знания оказываются востребованными частными клиниками. Таким образом, передовая подготовка, полученная на Западе, в случае соединения на родине с адекватными структурами приема, при содействии благоприятных личностных факторов, выстраивается в восходящую траекторию профессиональной карьеры.

«Нишеобразующие» карьеры. Передовые узкоспециализированные знания и опыт, приобретаемые во время обучения на Западе, только на первый взгляд кажутся непременной ценностью, приобретением, пользой для человека. На самом деле они оказываются большим, но весьма амбивалентным ресурсом. Этот ресурс может работать как капитал, и выше мы рассмотрели примеры таких траекторий, когда соответствующие обретенные уникальные или редкие знания и умения находят спрос на родине. Тогда они превращаются в безусловную цен-

ность для их обладателей. Вместе с тем, накопленные узкопрофессиональные умения и навыки, даже самые прогрессивные и передовые, могут не превратиться в капитал, а остаться неиспользованным резервом, по крайней мере, в течение какого-то времени. И среди рассматриваемых нами траекторий обучавшихся за рубежом есть и такие, когда полученные знания и квалификации не находят своего потребителя, остаются невостребованными.

Сергей (2) во время учебы на 3 курсе МАРХИ выиграл международный архитектурный студенческий конкурс; по условиям полученной премии он в течение года посещает десять архитектурных школ США, и в одной из них, в Лос-Анджелесе, учится один семестр. Это школа авангардной архитектуры, где преподают модные продвинутые архитекторы из разных стран. Вернувшись для завершения учебы в МАРХИ, Сергей встречает непонимание со стороны своего руководителя, своего сообщества, оказывается вытесненным из своей группы, так как он «дестабилизировал процесс», в результате он защищает диплом по теории архитектуры. После получения диплома у него не складывается с трудоустройством в проектных организациях или архитектурных мастерских. Он начинает работать в международном архитектурном журнале в очень узком кругу единомышленников, позиционирует себя в Интернете и поддерживает тесные связи в сети концептуально созвучного ему международного архитектурного сообщества, периодически участвует в международных исследовательских архитектурных проектах, организует в России зарубежные выставки, выступает как критик архитектуры. По словам Сергея, *«если дать панораму архитектурного образования в Америке, то там практически нет европейской традиции Beaux-Arts, в основном архитектурные школы возникали на базе политехнических институтов и имеют гораздо более технический, нежели у нас, уклон, связанный с конструкциями и инженерией. На этом фоне есть немного школ, которые себя позиционируют именно как архитектурные, на границе с искусством. Такой и была моя школа в Лос-Анджелесе. Она очень авангардная, настроенная на инновации, на формальную инновацию, на то, чтобы быть на гребне. Они гораздо более интегрированы в глобальное поле архитектурное, туда приезжают преподавать из разных школ и разных стран. Курс проектирования вел такой известный австрийский модный, продвинутый архитектор... Там я получил основы компьютерного моделирования, научился строить разные объекты в*

программе 3D. Кроме того, я взял два теоретических курса, один на основе Бархина, которого я уже читал здесь, другой – теория хаоса. Нам были выданы «ридер», такие толстые книжки, которые мы читали коллективно, продвигаясь от темы к теме. Все эти темы не потеряли актуальности и до сих пор, о чем я могу судить по современным трудам. Они давали нам семена, которые успешно прорастают по сей день. Это стало таким постоянным горизонтом для размышлений. Трудно даже переоценить этот опыт обучения... Когда я вернулся, мне было совершенно непонятно, где в МАРХИ учиться... Я не то чтобы выступал против системы приоритетов открыто, я с помощью проектов демонстрировал какие-то пространства, которые не учитываются в этой системе... Когда я приезжаю сюда, я понимаю, что я не могу уже участвовать в здешнем процессе. С моими ближайшими друзьями мне трудно сотрудничать. Архитектурная профессия – она во многом построена на самоидентификации, на презумпции стремления к какому-то абсолютному совершенству, к суперкачеству в том, что ты делаешь. И вдруг у меня, после пребывания там, совершенно смещается представление о том, что такое качество. Выясняется, что в архитектурную практику мне очень сложно здесь вписаться. И я занял эту нишу в журнале, который был основан голландцем... Сейчас у нас новое подразделение исследовательское. Можно считать, что мы его основали на концептной оси. А это тип деятельности, который по всему миру уже развит и очень востребован и который в рамках этой сети [в Интернете] *осуществляется... Последние годы я стал обнаруживать, что для моей вовлеченности в европейскую архитектурную ситуацию этот факт пребывания в Америке оказался чрезвычайно значимым, поскольку для тех, кто в теме находится, кто занимается исследованиями, которые на гребне архитектурных тенденций, для них для всех название моей школы – это сразу понятно, что это такое, это один из глобальных полюсов архитектурного процесса. Мало того, если я встречаюсь с кем-то из профессионалов, с которыми у меня есть о чем поговорить, как только они узнают, что я был в этой школе, тут же у них возникает ощущение, что я свой человек, я приобщен... После того, как я вернулся, я теперь много езжу, без проблем. Как бы их человек здесь».*

Денис (16), как мы уже в основном знаем, после окончания французской спецшколы поступает на философский факультет МГУ, параллельно, начиная с третьего курса, учится во Французском университетском колледже в Москве. По результатам учебы и конкурса в колледже едет на год (после 4-го курса

МГУ) учиться в Париж, защищает диплом DEA по социологии и поступает там в аспирантуру, но продолжить учебу не может, так как не находит спонсоров и не имеет для этого личных средств. Вернувшись в Москву, заканчивает учебу на философском факультете МГУ, работает преподавателем философии и социологии в ведущих технических вузах, в качестве дополнительной занятости периодически делает переводы теоретических трудов и работает как синхронный переводчик высокого уровня. Заканчивает заочную аспирантуру одного из академических институтов, но диссертацию не защищает. Работает научным сотрудником исследовательского института в гуманитарной сфере. Траекторию своего жизненного пути сам Денис описывает следующим образом: *«Потом открылся Французский университетский колледж, куда принимали на 3–4 курс. Система этого колледжа предполагала приезд в Москву самых лучших французских ученых. Это так и было. Приезжал и Крозье, и Бурдье, и Турен, и Будон. Эдгар Морен приезжал, Мишель Сер. Я не говорю о многих членах Французской академии, историках и т.д. Два года это было параллельно с высшим образованием. Главное было написать диплом. Я написал два диплома. Один был подарен Жаку Шираку, что вроде как знак, что я был хорошим студентом... Те, кто поехал во Францию, они уже достаточно объективно отбирались. Записалось в колледж 250 человек, 35 написали экзамен на «хорошо» и 10 человек из них поехали... Я приехал обучаться в Высшую школу общественных наук, на 5 курс. Благодаря колледжу не было вопросов с эквивалентностью... Это заведение было нацелено на подготовку скорее исследователей, чем просто студентов. Я получил отличную оценку за диплом. Да, у меня есть французский DEA. Более того, я был записан в аспирантуру... Я вернулся сюда на пятый курс. Университет никак не реагировал на то, что я там что-то получил. Ничего не зачли. За эти десять лет я работал и преподавателем в вузах, и переводил что-то. С переводом все было хорошо... Но дело в том, что это был не тот сектор....Реально там я не мог работать как в профессии, как карьера. Поэтому мне пришлось искать работу в частном секторе, и вот тут как раз эта сверхквалификация и случилась... Я был в крупных французских компаниях, где мне сказали: “Ну, кто же с таким образованием пойдет на это место, какие-то бумажки перебирать?”... Я работаю в исследовательском институте, в гуманитарной сфере, и плюс я работаю периодически и как синхронный переводчик... О научной сфере сразу скажу. Ведь еще есть проблема всяких школ и проблема стиля. И проблема огромная. Например, после французских книг писать российскую дис-*

сертацию невозможно. Дело в том, что у нас тоже доктрины и тоже стандарты. И как только ты начинаешь говорить с позиций других школ, других учений, других теорий, то это до сих пор воспринимается очень негативно. Для советских марксистов непонятно, что я буду говорить, если я пойду к ним, поэтому я и не пошел в стандартные какие-то учебные заведения, потому что там с ними надо было бы бороться. С точки зрения академической стандартной диссертации, это тоже слишком как-то вольно. Тоже нельзя. Поэтому получилось, что я попал в какое-то междумирье».

Общим в ситуациях Сергея (2) и Дениса (16) является то, что на Западе они приобщились к специфическому опыту, восприняли специфические для своих профессий достижения, приобрели знания, отвечающие современному мировому уровню и в то же время не имеющие всеобщего либо российского признания. Вернувшись на родину, они пытаются строить свой путь в рамках своей профессии, своей специальности, но уже с самого начала сталкиваются с тем, что их опыт не принимается здешними структурами образования (Сергей в архитектурном институте оказывается вытесненным из своей учебной группы, Денису не засчитывают в МГУ ни одной дисциплины из полученного в Париже диплома, поскольку не существует нострификации документов об образовании). Кроме того, и это главное, их опыт оказывается неприменим и в практической деятельности, он не находит соответствующих структур приема на рынке труда (в сфере архитектурного практического проектирования Сергей не находит места для применения новых концепций и моделей; диплом DEA, полученный Денисом во Франции, оборачивается сверхквалификацией при трудоустройстве во французские компании в Москве, а при устройстве на работу по специальности – преподавателем философии и социологии в вузе – никак не влияет на уровень оплаты его труда). Приобретенный опыт даже как бы враждебен здешней ситуации, наличие такого опыта выталкивает его обладателей за рамки традиционных мест в их сферах деятельности. Так, Сергей по причине невозможности заниматься проектированием не просто уходит в теоретическую деятельность, он позиционирует себя в специфической для российского рынка труда нише международного сотрудничества, а именно, устраивается в международный журнал, участвует в международных исследовательских проектах. Денис не может защитить диссертацию, так как ее защита предполагает демонс-

трацию определенной лояльности к здешним школам и авторитетам, тогда как он изначально предлагает опору на иную, здесь не воспринятую, систему идей, стилей, методов. Следует уточнить, что формально высококвалифицированная совокупная подготовка, которую Денис приобрел во Франции, находит свое прямое применение в переводах научных философских и социологических трудов. Однако, как справедливо отмечает он сам, это не та деятельность, которая приносила бы достойный доход и могла бы стать этапом карьеры. Таким образом, узкопрофессиональное передовое образование, полученное на Западе, может оказаться низкорентабельным как для самого человека, так и для российского общества, поскольку в обществе еще не вызрели соответствующие структуры приема, которые отвечали бы осознанным потребностям человека и удовлетворяли бы его по условиям труда.

Карьеры на основании конверсии. До сих пор мы рассматривали карьеры, когда люди оставались в рамках своей профессии, своей специализации, независимо от того какой была их карьера, восходящей или «нишеобразной». Вместе с тем, могут быть выявлены карьеры, когда полученное базовое образование в России и приобретенные на Западе профессиональные знания не используются. Выше уже говорилось о траекториях, в ходе которых происходит конверсия всего комплекса дополнительно полученных знаний – овладения иностранным языком, изучения культуры страны, практики приобщения к нормам и институтам. Такие траектории особенно выпукло демонстрируют примеры физика Петра (12) и математика Олега (10), о которых уже шла речь. То обучение и образование, за получением которого они ездили за границу, на родине совершенно ими не применяется. Однако дело не в том, что на рынке труда эти специализации не находят соответствующих мест. Напротив, места есть, но в том сегменте (наука или инженерные специальности), который не дает достойной оценки этой квалификации, предлагает слишком низкую оплату труда и потому не выдерживает никакой конкуренции с альтернативным карьерным предложением, идущим со стороны бизнеса. Эту ситуацию Петр (12) резюмирует следующим образом: *«Там наукой люди занимаются до сих пор, и за это нормально платят, а здесь за это нормально не платят. Ну, я почему собственно не занимаюсь физикой? Не потому, что она мне надоела. Поискал здесь, посмотрел, пообщался с людьми, которые наукой здесь занимаются. Я просто привык к определенному уровню доходов, около*

полторы тысяч долларов в месяц. За науку мне такое здесь не светило совершенно. Пришлось пойти в бизнес, работать на коммерческую организацию». Олег (10) отвечает на эту особенность нынешней ситуации изменением траектории своего жизненного пути после возвращения из Англии, где он стажировался в компании Шлюмберже: *«С тех пор я поменял профессию. Тогда я пошел работать инженером, который занимался разработкой системы распознавания речи. Это математика, программирование... Сейчас я занимаюсь продажей программного обеспечения. Это бизнес»*.

Как видим, соединение человеческого капитала и спроса на рынке труда в ходе карьеры происходит таким образом, что, если не удается выгодно применить или применить вообще свою узкоспециальную подготовку, молодой человек в конечном счете старается как можно дороже продать имеющийся совокупный ресурс знаний и умений. Соответственно, в этих условиях профессиональная выучка, специализация могут оказаться незадействованными. Так, собственно, происходит и со многими гуманитариями, обучавшимися за рубежом, которые после возвращения на родину свои узко специальные знания не используют, а реализуют полученную общегуманитарную подготовку и уникальные знания иностранного языка в международных организациях и компаниях.

Об этом уже шла речь в разделе «Иностранный язык: изучение, овладение, результативность». Здесь повторим лишь узловые характеристики траекторий таких информантов. Дарья (8), будучи студенткой факультета иностранных языков в Волгоградском педагогическом университете, обучается в США по специальности «Преподавание английского языка», завершает на родине высшее образование и поступает на работу в агентство по образованию за рубежом, затем переходит на позицию менеджера по развитию в некоммерческую американскую организацию. Екатерина (18), юрист по базовому российскому образованию, проходит в США обучение на степень магистра на общегуманитарном факультете по специальности «Архитектура и история искусств», на родине устраивается на работу в итальянскую кампанию «Индезит». Юля (20), получив в России диплом преподавателя английского языка, обучается в США по программе получения степени магистра в гуманитарных науках (культурология и искусствознание), в Москве начинает работать административным ассистентом в американском благотворительном

фонде, затем переходит на позицию координатора программ в Институте международного образования (международная программа стипендий Фонда Форда). Егор (21), «американист» по российскому университетскому образованию, обучается в США по специальности «страноведение», после года работы в России по специальности на кафедре университета устраивается в Москве на работу в Британский Совет, затем переходит на позицию ассистента программы в Фонд Форда.

Выстраивание карьеры. Обучавшимся за рубежом сама ситуация совершившейся поездки, факт перерыва в учебе или работе в России дают толчок к рефлексии, к рассуждениям о выстраивании карьеры, к оценке своего опыта с точки зрения его влияния на профессиональную траекторию.

Денис (16), у которого после поездки карьера сложилась «нишеобразно», то есть когда, несмотря на полученные на Западе знания, профессиональный прорыв не состоялся, а эти знания и умения используются лишь дополнительно к основной занятости, склонен пессимистично оценивать значение обучения за рубежом для дальнейшей, главным образом, академической карьеры: *«А насколько это выгодно с точки зрения личной стратегии, дело вот в чем. Если человек очень сильно, как я, например, планировал обучение за рубежом и это был важный, ключевой элемент, необходимый для дальнейшего продвижения, либо как изучение того, что здесь невозможно изучить – то это отнимало очень много сил. И в результате те возможности, которые открывались здесь, карьерные, какие-то еще, они блокировались... Французское обучение, безусловно, профессионально помогло. Но отдача была меньше, чем ожидалось. Как траектория именно карьеры оно могло быть использовано только в определенных отраслях. Но в целом часто оказывается, что люди, которые не учились за границей и заняли хорошие профессиональные позиции здесь, и учитывая, что у нас всегда опыт преобладает над образованием, они смогли продвинуться лучше... Поскольку карьеры у нас часто основаны на личной преданности, то есть надо идти в русле какого-то человека, сначала ассистентом, потом доцентом, потом он тебя сделает зав. кафедрой. Поэтому как потеря времени этот проект и будет исключать возможность карьеры. Поэтому нужно всегда смотреть, сколько усилий и сколько отдачи. Хотя в области бизнеса совсем другое дело»*. Опыт не вполне удавшейся карьеры подталкивает Дениса задуматься над альтернативными вариантами, вероятностными моделями: *«У меня был даже некий сценарий, если бы меня не взяли во Францию, я бы сразу пошел*

в англоязычную сферу, стал бы учить английский язык, и возможно, я пошел бы либо в бизнес, сразу, когда это еще была такая ситуация, то есть я бы пошел в более практическую сферу, либо пошел в политику, что тоже было возможно». Разумеется, эти рассуждения Дениса следует скорее трактовать как оценку с позиции его сегодняшнего опыта, который отторгает его от академической траектории и от невыгодных рыночных условий использования знаний французского языка в пользу предпочтения карьеры в бизнесе и вложения сил в изучение английского языка, более рентабельного с точки зрения рыночного спроса.

Еще один пример того, как зарубежное образование не стало фактором, позитивно воздействующим на академическую карьеру, являет собой случай Дмитрия (5), преподавателя математики на мехмате МГУ. Он рассказывает о том, как ранее складывалась его траектория: *«Когда я еще только заканчивал университет, очень распространены были веяния уезжать учиться в аспирантуру за границу. Многие вокруг уезжали учиться и потом оставались. Но я сознательно не выбрал этого пути. Не хотелось идти за модой. Я поступил в аспирантуру мехмата МГУ. У меня был руководитель – человек с мировым именем, я очень это ценил... Просто то, что предлагают российским людям для обучения – это места в провинциальных вузах США. Это далеко не лучшие возможности. С этой точки зрения в Москве у меня была возможность общаться с моим руководителем, человеком очень известным в мире в своей области знаний. В результате я успешно учился в аспирантуре, в срок защитился, остался работать в МГУ»*. Уже будучи преподавателем МГУ, он едет на полугодичную стажировку в Университет Гренобля во Францию. Там он занимается научной деятельностью, завязывает широкие контакты с коллегами из Франции, Германии и Польши. Оценивая опыт своей зарубежной поездки, он отмечает: *«Самое важное, стажировка дала возможность поработать вне всяких ограничений: материальных, бытовых, семейных. Узнать, что такое свободный труд, на что я способен в таких условиях, как могу развернуться»*. Вместе с тем, спустя три года после поездки Дмитрий констатирует, что она никак не сказалась на его профессиональной траектории: *«На моей карьере эта поездка никак не отразилась. Карьера шла своим путем вне зависимости от полученного опыта работы за рубежом. Если бы я подавал документы на конкурс в какую-нибудь значительную фирму, я, конечно, указывал бы этот опыт. Но для карьеры на факультете это прошло незамечено»*.

Совсем по-другому выстраиваются карьеры под влиянием зарубежного образования, если речь идет о сфере бизнеса, о рыночных секторах экономики.

Сознательное отношение к тому, что карьеру надо строить заранее, задумываясь об этом уже на студенческой скамье, характерно для сегодняшней молодежи, и особенно для тех молодых людей, которые стремятся трудоустроиться и трудоустраиваются в быстро развивающихся рыночных секторах. Ситуация поездки, ее плюсы и минусы с пристальным вниманием обсуждаются самими обучавшимися, их окружением, потенциальными претендентами на поездку.

Андрей (13), студент Академии внешней торговли, получал в России специальность экономиста, поехав после третьего курса на год учиться в Германию, он всячески старается переквалифицироваться и получить знания и практику в более привлекательном рыночном секторе — в банковском деле. *«Стипендия там давалась с двоякой целью: первая цель – это учёба, собственно, две трети всего этого дела и по времени и по важности, но ещё плюс практика на предприятии... Я там ходил на лекции только на то, на что я хотел ходить: банковское дело, аудит, финансовый анализ... У меня там было два предложения о работе: одно – в маленькую, но интересную компанию в Геттингене, другое – в известный банк в Гамбурге. Это менее интересная работа, но это было имя. Я решил, что я всё-таки в Гамбург поеду, потому что мне всё-таки банковское дело было ближе... Я начал представлять, что такое работа в принципе, что такое работа в банке. Я понял, что я хочу, где я хочу работать окончательно... Вот это помогло, потому что я в Россию приехал и я начал устраиваться на работу – и устроился, с четвёртого курса уже работал... И я устроился в результате на 13 часов в неделю в немецкую лизинговую компанию. Им нужен был экономист, специалист, говорящий на немецком, а этот круг достаточно узок. А потом, вот этим летом, я ушёл из этой немецкой компании в Сити Банк...Если бы я не поехал туда учиться, у меня не было бы этих возможностей для трудоустройства. Я бы никогда не выучил банковское дело – потому что в России я банковское дело не учу, у меня нет такого курса, у меня специальность немного другая здесь. Банковское дело я там учил».*

Когда Андрей учился в Германии, у него была возможность получить там полный курс высшего образования. Он взвешивает все плюсы и минусы такого варианта и приходит к заключению: *«Основной вопрос был в том, что уже три года я отучился в России на тот момент. И мне из этих трёх лет почти ничего не засчитали. Фак-*

тически заново надо было начинать учиться, а в Германии ещё учатся дольше. То есть нужно было понимать, что я тогда в принципе остаюсь в Германии – и жить, и работать. Для российского рынка труда я был бы уже староват. Я приехал бы сюда, мне было бы уже 27 лет. Потому что в Германии учатся основательно – там надо посреди учёбы ещё практику делать, там, за границей ещё где-нибудь поучиться. Это всё очень хорошо, что у них до сих пор принимают на достаточно стартовые позиции людей, которым, там, 27–28 лет. Они потом просто карьеру быстрее делают. А у нас, если тебе 27–28, а ты нигде не работал – это как-то подозрительно, в общем-то. Нужно было, значит, оставаться в Германии. На столь радикальный шаг я не хотел решаться тогда, и правильно не решился».

Вопрос о том, что все этапы карьеры надо проходить вовремя, лучше — как можно раньше или, по крайней мере, в оптимальном возрасте и, главное, не упускать время, серьезно занимает Андрея, как это видно из всего его интервью. К теме, связанной со временем, потраченным на зарубежную учебу, которое может трактоваться как упущенное, как стопорящее карьеру, Андрей неоднократно возвращается в своих рассуждениях, показывая тем самым, что выстраивание карьеры его, еще студента, достаточно волнует: *«Были какие-то издержки – ты приходишь на новый курс в академии, там новые люди, то есть ты теряешь свои контакты какие-то профессиональные, которые накоплены за три года. Многие меня спрашивали: «А тебе не жалко, что ты потерял год?» Но почему потерял? Я учился там. «Ну, как же так, мог бы уже на работу пойти». Ну да, я вижу, что многие из моих друзей уже зарабатывают больше меня, потому что они раньше закончили. Они тоже родились в 84-м году и уже получают столько-то, уже у них карьера вовсю, а ты только доучиваешься. Они там делают карьеру, а я студент – нет таких возможностей. Потом понимаешь, что на определённом этапе мы все придём к тому, к чему идём, если есть такие возможности. И не надо напрягаться, что я что-то пропустил. Потому что у меня достаточно сильное резюме и какой-то опыт, пусть и небольшой. В общем, издержки были, да, но плюсы очень сильно перевесили минусы».* Таков вывод человека, который профессионально связан со сферой быстро растущих карьер в рыночной экономике.

В российском бизнесе западное образование ценится. И те информанты, которые работают в бизнесе, особенно международном, стремятся получить западное экономическое образование. Оля (1), работающая в крупной французской компании, занимающейся бизнесом в сфере люксовых брендов, хорошо

информирована о том западном образовании, которое она дополнительно хочет получить в целях выстраивания своей дальнейшей карьеры: *«Я хочу сейчас получить МБА во Франции. Вот единственное высшее образование, которое реально дает толчок и здесь, и там, и где угодно, это получение МБА. Это одна из лучших школ, она находится в Фонтенбло и входит в десятку лучших школ в мире. Это очень дорогое образование, естественно… Туда вы не сможете поступить после института. Вы должны сделать свою какую-то первоначальную карьеру. То есть туда принимаются люди уже состоявшиеся. Вы платите сами за обучение, или кампания за вас платит. Там есть очень хорошая система кредитов. У банка есть абсолютно точное знание, что эти люди находят работу от пяти тысяч долларов. И поэтому банки дают кредит. И насколько я знаю, иногда выпускники принимают предложения работать в Лондоне, иногда в Париже, а очень многие сюда возвращаются, потому что очень многие за ними тут охотятся… Многие возвращаются. А зачем оставаться на Западе?! Вы что?! А зачем, когда здесь платят больше, чем там? Что они могут найти там лучше, чем здесь? Здесь лучше платят. Здесь интересней. Здесь в 30 лет можно сделать гораздо круче карьеру, чем там. Все зависит от сегмента. Если берется наука, то да. Наука, да, вся остается, потому что здесь не вкладывают в науку, а во всем, что касается бизнеса… МБА дает гарантию здесь. Они приобретают особые навыки, знания по ведению бизнеса, которых нет здесь. Они получают школу»*.

О напряженных дискуссиях относительно роли МБА в выстраивании карьеры, дискуссиях среди потенциальных и реальных получателей диплома МБА свидетельствует рассказ Лены (15), муж которой обучался два года в Лондонской школе МБА, работал там некоторое время в инвестиционном банковском деле и вернулся на позицию директора в крупную российскую компанию: *«Муж окончил МИФИ, факультет кибернетики. То есть муж и его друзья не чистые программисты, но они уже все поняли в процессе образования, из их разговоров я знала, что они не будут программистами, не стремились к этому. Муж работал на западных фирмах. И вот первые ребята уже отучились, получили МБА. И они показали пример, что это все возможно, что это не так сложно. И за ними потянулись. Муж, мне кажется, был уже в третьей волне отъездов. На самом деле не однозначное отношение среди друзей именно этого круга, то есть финансистов, и работающих на западных компаниях, было к отъезду. И до сих пор это остается такой темой, о которой постоянно спорят. Что лучше, уезжать туда и делать скачок? Это мы так называли – “качественный скачок”. Есть ограничения по возрасту для*

поступления. Начинают ребята отъезжать с 25–27 лет. И уровень должен быть не ниже менеджера, специалиста. Условно говоря, девочка секретарь поехать не может. То есть ты здесь занимаешь среднюю позицию. Обязательно опыт должен быть. Поэтому средний уровень учащихся для Англии считается 30 лет. И разговоров, как я сказала, было очень много. То есть два пути есть. Уезжать – "качественный скачок". Работать там какое-то время, но возвращаться сюда и получать уже совершенно другие позиции – это директора и, соответственно, другие пакеты. Финансовые директора, возможно, директора предприятий и высокий топ-менеджмент. Естественно, уже не менеджерские позиции такие средние: помощник чей-то или сотрудник отдела. Соответственно, совершенно другие деньги. Или другой путь – сидеть здесь, никуда не ехать, не терять вот это время пребывания там, а просто расти в своей компании или переходить из компании в компанию и таким образом делать карьеру. При том, что логика в этом есть. Почему? Потому что в России неоднозначно относятся к бизнес-образованию. Оно красиво звучит, оно красиво выглядит в резюме, но это, считается, люди, которые были оторваны от российской действительности на протяжении как минимум 2–3 лет. Они теряли именно российский опыт и теряли ощущение России, что происходит сейчас, здесь – в стране, в бизнесе и прочее. Поэтому, как я говорю, сейчас это далеко не однозначное такое решение, что обязательно нужно ехать туда. Плюс ко всему, бизнес-образование, оно дается по американским стандартам, которые здесь слабо применимы. Это модели, которые там красивы, в учебниках. И учащиеся действительно их просто выучивают, потом идут, грубо говоря, к себе на работу где-то в Англии и применяют их. От того, что ты выучил модели и приехал в Россию, модель останется моделью, она работать здесь не будет. Люди, условия, взяточничество и прочее. И вот мы пришли к тому, о чем постоянно говорили ребята: уезжать МБА делать или не делать? Вот он нужен здесь? Применимы эти модели? Или нужно делать карьеру в России и просто идти по лестнице вверх?»

В случае с МБА-образованием, так же как и с некоторыми специализированными передовыми западными знаниями, о которых шла речь выше, очень многое в дальнейшей карьере зависит от узкого сектора специализации, наличия или отсутствия адекватных мест на рынке труда. Лена приводит ряд примеров карьер вернувшихся с дипломом МБА в Россию: кто-то стал консультантом на уровне топ-менеджмента, кто-то директором в рекрутинге. Однако, пример с мужем Лены, который работал в

Лондоне банкиром, демонстрирует, что ему адекватного места в Москве не нашлось, так как здесь не развит инвестиционный банковский бизнес. И этот человек поступает работать в крупную известную российскую компанию директором, но, как комментирует Лена: *«Это не директор компании, это просто название должности такое... Неплохо. Неплохо, но не звездно. Это было некоторое разочарование, компромисс, просто надо было выходить на работу»*.

Вместе с тем, среди наших информантов есть случай, который можно назвать классическим примером того, как в бизнесе выстраивается исключительно успешная карьера по мере накопления опыта учебы за рубежом, к которой обращаются неоднократно. Таков пример Маргариты (22); обрисуем ее путь более подробно, чем это было сделано выше. После окончания английской спецшколы и получения высшего образования по специальности «Прикладная математика» в МИФИ она работает в иностранных компаниях «Самсунг», «Эриксон», где занимается управлением человеческими ресурсами. Затем, по тому же профилю, но уже на позиции начальника отдела работает в компании «Бритиш петролеум» и параллельно в течение четырех лет учится в дистанционной форме в Лондоне. Получив соответствующий диплом, переходит к управлению магазинами на заправочных станциях этой компании. Лена понимает, что для карьеры в коммерции ей необходимо получить соответствующее образование за рубежом. Поскольку компания не берется оплатить ей учебу, она уходит с работы и отправляется учиться на годовую программу по маркетингу в Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе, в бизнес-школу, входящую, по ее мнению, в двадцатку лучших в мире. Обучение Маргарита оплачивает самостоятельно. Получив после учебы в США право на годичную рабочую визу, она работает в небольшой фирме. Как только виза Маргариты заканчивается, на нее выходят агенты по подбору кадров для фирм, которые следят за карьерой менеджеров такого уровня и держат их в своих базах данных. Ей предлагают работу в компании, которая владеет магазинами класса люкс в Москве. Маргарита сразу получает работу бренд-менеджера. Работа в сфере моды ей очень интересна, она получает то, что хотела. Занимаясь этой работой, она проходит двухмесячную подготовку в Лондоне: работает во всех отделах компании – в маркетинге, PR, в магазине. В Москве, продолжая свою деятельность в компании, она открывает новый магазин,

занимаясь контролем закупок, управлением товародвижением, продажами. Затем она год работает в Амстердаме в центральном офисе компании «MEXX» в отделе управления товарооборотом. Сегодня в Москве она занимает директорскую должность в сфере люкс-бизнеса. Маргарита следующим образом подводит итоги последних лет своей карьеры: *«После всего этого мне было просто получить работу в Амстердаме, а после того, как у меня был опыт работы в крупной компании за рубежом и плюс еще опыт обучения в США, это как бы бриллиантовая карта на проход в любую компанию»*.

К выводам

Подводя итоги, можно утверждать, что в любом случае та компонента человеческого капитала, которая формируется в процессе пребывания и обучения за рубежом, в дальнейшем накладывает свой отпечаток на темп прохождения этапов профессионального пути, на направление и линию карьеры, то есть неизменно модифицирует всю последующую жизненную траекторию.

Наше исследование показывает, что институциональные изменения системы образования – а в нашем случае представлена модель прохождения через зарубежные формальные институции образования – важны главным образом для того, чтобы человек имел возможность накопить знания и навыки, приобрести специализации и квалификации, которые впоследствии могут быть адекватно оценены на рынке труда. Именно момент совпадения или не совпадения обретенных человеком специальных знаний, конкретных умений, уровня квалификации и спроса на них на рынке труда (с учетом предлагаемой оплаты и других условий) определяет то, как складывается профессиональная карьера. В этот узловой момент человек как работник движим стремлением как можно дороже продать на рынке труда весь свой совокупный человеческий ресурс. В зависимости от спроса на рынке труда в результате могут оказаться востребованными и высоко оцененными самые разные элементы человеческого капитала работника: основные его специализации или какие-либо дополнительные, сопутствующие умения и квалификации и т.п. В результате складываются самые разнообразные карьеры: прямые восходящие карьеры при непосредственном

использовании полученных в результате обучения специализации и квалификации; «нишеобразные» карьеры при отсутствии спроса на полученную специализацию и квалификацию и, соответственно, при вложении ресурсов в дополнительную занятость или на периферию рынка труда; карьеры на основе конверсии сопутствующих знаний и умений (например, исключительных знаний иностранного языка) и т.д. Институциональные изменения системы образования проявляются в накапливаемом человеческом капитале, который, выходя на рынок труда и предлагая различные свои элементы, встречает разнообразие спроса. Результатом таких «встреч» спроса и предложения оказывается модификация жизненных траекторий.

Глава двенадцатая

УЧЕБА ЗА РУБЕЖОМ И СДВИГИ В МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИХ УСТАНОВКАХ

Период учебы – это время интенсивной социализации молодого человека, процесс накопления им опыта человеческих взаимоотношений, формирования социальных сетей, жизненных ценностей и их приоритетности. В условиях учебы за рубежом шкала жизненных ценностей выстраивается во взаимодействии двух социокультурных кодов – не только своего, родного, но и того, который учащийся осваивает в процессе пребывания за границей. В ходе непосредственного межкультурного взаимодействия, включенного исследования культурного контекста страны пребывания формируются новые личностные качества, ценностные приоритеты, взгляды, меняются традиционные оценки многих социальных явлений и общественных процессов.

Особенности мировоззренческих установок опрошенных ярко раскрываются в их рассуждениях на темы возвращения на родину, в трактовке ими проблемы эмиграции, «утечки умов».

Принятие решения: остаться/вернуться. Мы исследуем тех, кто, пройдя тот или иной курс обучения на Западе, вернулся в Россию. Между тем, по мере того, как приближался момент завершения учебы, большинство опрошенных с разной степенью остроты и проработанности «проигрывали» тему «А не остаться ли?», поскольку гипотетически такая возможность имелась у каждого.

Ведущий мотив возможного невозвращения – не столько эмиграционные планы (конкретных планов никто из опрошенных не имел), сколько опасения психологического свойства по поводу возможных трудностей реадаптации по возвращении на родину, что чаще всего выражается формулой «страшно возвращаться». Дарья (8): *«Желание остаться было, скорее всего, у всех, кто туда приезжает. Потому что было страшно вернуться обратно и встретить непонимание. И поэтому желание возникает продолжить обучение. А что будет, когда я вернусь к своим сверстникам? Я вернусь*

в институт? Что будет потом? Зачем мне нужен русский диплом, когда можно получить американский? Это все доступно, то есть возьми это и сделай. Желание было. Большое». Саша Ш. (4): *«Вообще, находясь там, начинаешь очень бояться. То есть возвращение, оно как бы страшно. Ты выходишь из аэропорта и тут стоят мужики в кожаных куртках достаточно нелюбезного вида, которые, конечно, хотят оказать тебе любезность, но вид у них, конечно... И вообще воздух другой, и все вместе не радостное».* Андрей (13): *«Я знаю, что некоторым было стрёмно возвращаться в Россию, вообще стрёмно. Потому что западное телевидение достаточно критично относится к России... И когда ты это постоянно слушаешь... Ну, знаешь, как нагоняется страх? Когда ты целый год ходишь мимо дома с привидениями, и тебе все люди показывают на него и говорят "дом с привидениями", когда уже сотый человек говорит "дом с привидениями", ну, наверное... всё-таки да, начинаешь побаиваться. Когда тебя немцы начинают спрашивать, вот – типичные вопросы: "Как у вас с демократией? Как безопасность на улицах? Как у вас...?" "Всё нормально, да нормально, нормально". Но когда уже сотый человек подходит, думаешь – ну что они спрашивают? Наверное, правда есть у нас такое».*

Какие все же факторы и мотивы перевешивали этот «страх», определяя решение вернуться после завершения учебы на родину? Следует сказать, что тема возвращения домой охотно и всесторонне освещается респондентами. Ясно, что она была для них предметом длительных размышлений, и само решение о возвращении принималось не автоматически, а в результате взвешивания разнообразных «за» и «против».

Условия учебного контракта. Прежде всего, для многих опрошенных решающим фактором возвращения выступают сами условия учебного контракта, согласно которым стипендиат обязан по истечении определенного срока вернуться на родину.

Егор (21) учился в Америке: *«Сама программа продумана так, чтобы те, кто проучились по этой программе в Америке, они, во-первых, вернулись оттуда и к тому же еще некоторое время туда не возвращались. То есть участники этой программы, как и большинство участников обменных программ, получают визу, которая заканчивается сразу после окончания программы и имеет требование, что еще два года ты не можешь получить новую визу, т.е. ты должен вернуться домой. Главная цель, я думаю, чтобы человек не остался и вернулся».*

В этих условиях остаться за границей означает нарушение договора, нарушение легитимности статуса обучающе-

гося, лишение материальной поддержки. Андрей (13): *«Возможность* [продлить свое пребывание] *была, но это уже было без стипендии. То есть по моей программе стипендия не продлевается. Я изначально подписывал, что не буду требовать продления. То есть даже если бы я и потребовал этого продления, никто бы мне его не дал. Требовать можно сколько угодно...»*.

Возможное продление пребывания сверх первоначально установленного срока требует немало затрат и усилий, выполнения множества бюрократических процедур и преодоления административных барьеров, что, по мнению опрошенных, зачастую бывает унизительно для просителя, либо вовсе означает переход на нелегальное положение. На жесткие условия продления виз ссылаются многие. Денис (16) учился во Франции: *«Если захотеть подстроиться под систему и занять низшее положение в группе, то можно было каким-то подсобным рабочим, я условно говорю, в области чего-то. Но это не такой вот путь стандартный, законный. Это какой-то вот, куда-то там, кому-то подчиниться и т.д. А потом, честно говоря, не хотелось подстраиваться очень сильно. Что интересно, почти все французы, с которыми я говорил на эту тему эмиграции, а она возникала, говорили: «Ну что ты будешь делать в своей России? Да оставайся у нас!». Я говорю: «Ребята! А как я останусь по вашему законодательству? Я могу только фиктивный брак, либо как-то... То есть у меня возможностей таких законных особо и нет. Так что, говорю, извините. У вас могут люди либо уж очень шустрые, либо жулики остаться. А я не могу»*.

Петр (12), уроженец Беларуси, на определенном этапе своей учебы столкнулся с необоснованным (что также встречается) отказом в продлении визы: *«Это я посчитал идиотизмом, я думаю, ну как так, я нормальный человек, меня там ждет университет, у меня с университетом контракт, то есть мне нужно учить студентов, у меня опять же там жилье, какие-то обязательства по кредитным картам, опять же книги мои, все дела. И вот так в посольстве могут не дать визу, и ты будешь сидеть тут париться, но ты ее можешь рано или поздно получить. Для этого надо связаться с университетом, они пришлют письмо, там, одно, второе. Напрягут какого-нибудь конгрессмена или сенатора, там, на крайний случай и т.д. То есть все мои знакомые, с которыми это случалось, они через три месяца или полгода все равно туда приезжали. Преодолевали этот административный барьер и продолжали делать то, что они делали... Это обычная ситуация, это случается со всеми... Просто нужно терпение, нужно несколько раз*

ходить в посольство... А я решил, что я не буду его преодолевать этот барьер: ну, как бы не хотите – как хотите, тем более, что я давно сам от вас собирался уезжать».

При большом желании визовые барьеры и ограничения могут быть преодолены, о чем свидетельствуют многие случаи, с которыми сталкивались и о которых с некоторым неодобрением говорили наши собеседники. Несмотря на то, что фактор «визовой враждебности», с которой порой сталкиваются участники образовательных международных программ, стимулирует решение о возвращении на родину, не он является решающим.

Принятие решения о возвращении совершается под влиянием совокупности различных условий, как говорят сами опрошенные, в результате стечения целого ряда обстоятельств. Институциональным препятствиям, ограничивающим продление легального пребывания заграницей, но которые при большом желании могут быть преодолены, сопутствуют и другие причины иного, более сложного характера, которые формируются по мере углубленного исследования, распознавания и освоения пространства западной культуры.

Накопление критической информации о стране пребывания. Многие отмечали, что при длительном пребывании в инородной среде постепенно «растворяется» эйфория первых впечатлений и начинает открываться будничная сторона повседневной жизни.

Настя (3): *«Такая романтическая сказка по поводу Испании, может быть, частично развеялась, потому что одно дело жить у кого-то в гостях, на всем готовеньком, а другое дело сталкиваться с какими-то ежедневными бытовыми человеческими проблемами. Это, конечно, все меняет...».*

Лена (15) *«У меня появилось четкое понимание того, что у них не лучше, чем у нас. Не надо отсюда бежать. Вот когда говорят: «Все, мы разваливаемся... А вот там...» – сколько раз я спорила, а потом перестала спорить. Ну, невозможно это объяснить. Я говорю: а вот попробуй, эмигрируй, попробуй уехать туда не туристом. Когда мы приезжаем туристами, нам так все нравится. Ах, в Испании как прекрасно, какой климат! В Италии ходи по музеям и радуйся жизни. Но я говорю, это не ежедневная твоя жизнь. Ты с утра встал, и ты не знаешь, что тебе делать. Когда турист, ты бежишь в музей, а когда ты живешь, и что ты делаешь? Тебе нужно деньги откуда-то брать, тебе нужно пробиваться, каждый раз искать работу, доказывать, что ты*

не верблюд, показывать визу, спилинговать свою фамилию по сотому разу. И все равно ее произнести не могут совершенно. А главное, я говорю, ты не свой... Ну, не лучше там, там столько недочетов! И говорить об этом можно бесконечно, когда с этим столкнешься, с их медициной, например... Можно плохо говорить про нашу медицину, но не дай Бог там с ней столкнуться. Еще какие-то вещи там, сантехники, например. Сантехник придет через неделю после вызова, дай Бог, если он придет. Он сделает не так, ты будешь с ним ругаться. Он еще раз придет, и заплатишь за это сумасшедшие деньги, которые нам и не снились, это не сто рублей дяде Пете дать!».

В ряде случаев пребывающие за рубежом обнаруживают не только бытовые, но более серьезные недостатки в принимающей стране. Начинают осознаваться существенные расхождения между культурами, возникают разногласия на политической, идеологической почве. В этом плане представляют интерес впечатления Петра (12), который обучался в США. Через два года пребывания в стране, по его словам, «накопилась критическая масса информации»: *«Я понял, что не зря Советский Союз с ними 70 лет бодался. То есть страна не свободная, в общем-то, государство полицейское. Система отлажена хорошо, таким образом, что как бы правящий класс правит, а обычные люди его поддерживают. Этому у них можно было бы поучиться, то есть они молодцы. Но сама система агрессивная, как бы, они нам далеко не друзья сейчас... Когда была война в Сербии, я даже написал такую политическую статью... и показал, что они, как бы, не правы. К этому отнеслись настороженно, то есть американцы на меня чуть-чуть косились, не хотели со мной особо общаться. Ну, что меня в очередной раз убедило, что страна эта, в общем-то, закрытая и американцы не очень-то свободные. У них свобода в другом. В том, что ты имеешь право иметь оружие, например, но ни одному американцу в голову не придет альтернативные источники информации посмотреть. Мы же привыкли с детства, там... У меня, например, бабушка слушала «Голос Америки». А у них этого нет в культуре...»*.

На определенном — достаточно продвинутом — этапе адаптации к нормативным требованиям западной среды респонденты начинали ощущать угрозу для своей культурной идентичности. Петр (12): *«Когда учишься там, у тебя есть два варианта, либо оставаться там и становиться американцем, либо возвращаться. Я не захотел становиться американцем, а это рано или поздно случилось бы все равно. И дети твои уже на сто процентов будут американцы. Я этого*

просто не захотел, а лицемерить и жить в стране и говорить, какие все вокруг козлы и пользоваться, может быть, повышенной зарплатой, я не захотел. Поэтому вернулся...». Лена (15): *«Я никогда не стеснялась, что я русская. А там это! Черное пальто нужно купить, чтобы не выделяться из них. Ну, и вообще нужно поменьше подчеркивать, что мы русские, нужно над акцентом работать, чтобы произношение было очень правильное... Имена. Ведь очень многие Алексеи становятся Алексами, Саши, по-моему, тоже Алексами становятся...».*

Осознание этой угрозы формирует стремление к самосохранению, приводит к тому, что наши респонденты начинали подчеркивать приверженность к своей культуре, к своим корням, настаивали на самобытности своей культуры, на праве быть непохожими.

Дарья (8) после успешного обучения в США и возвращения в Россию продолжает находиться в непосредственном контакте со страной, где училась, посещая США теперь уже по служебным обязанностям. Она отмечает, что по мере длительного и сознательного сближения со страной, позволившего ей «гладко влиться в эту среду», в ней формировались новые социокультурные качества, и сегодня она свидетельствует, насколько ей «радостно быть другой»: *«Вот именно пошел обратный процесс. Я даже именно уже стараюсь говорить так, чтобы люди слышали, что я из России. Мне, наоборот, стало приятно говорить с небольшим акцентом, представлять свою культуру. Вот такой большой сдвиг произошел... Я хочу быть другой. Мне приятно быть другой».*

В целом можно сказать, что первые этапы исследования новой среды предполагают позицию принятия, характеризуются стремлением слиться с ней, «стать похожим», стать «как они», активно осваивая и заимствуя новые культурные практики. По мере успешного освоения культурного образца этой среды у наших респондентов формировались позиции независимости и самоутверждения. В этом случае культурная самобытность, которую афишируют респонденты, становится знаком социального и культурного отличия, принимаемого и одобряемого западным сообществом.

Фактор «дома». По мере глубокого погружения в реалии западной культуры происходит осознание социокультурных барьеров, которые невозможно преодолеть без ущерба для самоидентификации личности. Все более четко формируется представление о «разнокачественности», необратимости, не-

воспроизводимости некоторых состояний человеческой психики. Параллельно распознаванию, расшифровке чужого культурного контекста формируется и осознание невозможности преодоления его чуждости.

Дом – ключевое понятие, которым оперируют все опрошенные, пытаясь объяснить, почему они не захотели остаться заграницей. В своей работе «Возвращающийся домой» А. Щютц почеркивал, что понятие «дом» имеет трудно передаваемый эмоциональный и символический характер: «Это, конечно, отчий дом и родной язык, семья, любимый человек, друзья; это любимый ландшафт, «песни, которым учила мать», особая еда, знакомые предметы каждодневного пользования, народные обычаи и личные привычки – короче, специфический образ жизни, состоящий из маленьких и важных элементов, к которым относятся с любовью» [47]. Из анализа суждений и мнений, которые высказывают наши респонденты, следует, что тенденция к глобализации самоощущения себя в мире, характерная для них, не исключает того, что понятие «дома» занимает приоритетное место на шкале их жизненных ценностей.

Именно это ощущение себя «дома» – практически недостижимое состояние для уехавших за границу. Именно чувство дома выступает как ведущая мотивация, определяющая «возвращение домой». По истечении какого-то времени многими овладевает состояние психологического дискомфорта, близкого к чувству ностальгии.

Юля (20): *«Если первый год – это была полная эйфория, мне все нравилось, то во второй год я поняла, что все равно я здесь чужой человек... Ну, просто вот ощущение того, что ты не принадлежишь этой стране, как бы хорошо это ни было. Ощущение того, что как бы твои корни находятся в России, и я хочу жить там, где моя семья, я не хочу жить на таких больших расстояниях. У меня жуткая была ностальгия. Ежедневная тоска по своим друзьям здесь дома, по маме, по брату...»*. Дарья (8): *«Уже в конце программы я на самом деле сильно соскучилась. У меня прекрасный вуз волгоградский. У меня прекрасные мои сверстники, с которыми мне хотелось продолжить обучение. И родители здесь. Я вот, наверное, себя не представляла в отрыве... Мне нравится быть русской. Я люблю свою семью, я люблю то место, где я живу, хотя я понимаю, что, возможно, моя бы жизнь могла бы сложиться по-другому, могли бы быть другие материальные условия жизни, могло быть все по-другому. Но мне нравится. Я почему-то стала осознавать, что жизнь не такая уж и длинная, чтобы метаться, поэтому нужно*

свить свое гнездо там, где ты родился, потому что здесь твои корни, здесь любимые друзья, любимые родители, бабушка, дедушка. И это мой дом. Может быть, сейчас я закрываю глаза на многие безобразия, которые происходят в России и с которыми везде встречаешься. Но, скорее всего, в других странах есть то же самое. Просто не так процветает, как у нас...».

В осмыслении мотивов возвращения опрошенные чаще всего обращаются к таким категориям, составляющим понятие дома, как родители, «настоящие друзья», качество общения («здесь я понимаю оттенки»), дорогие сердцу воспоминания о прошлом, а также множество других тонких и трудно выражаемых нюансов, связанных с кругом человеческого общения, эмоциональных и культурных привязанностей, опасность утраты которых в определенный момент отчетливо осознается.

Родительская семья. Большинство опрошенных до поездки за границу жили в родительских семьях и имели полноценные отношения с родителями. Родители стремились дать своим детям хорошее образование, участвовали в образовании своих детей, поддерживали их в стремлении изучать иностранные языки, поддерживали их инициативу поехать на учебу на Запад. Именно тесная эмоциональная связь с близкими и родными людьми выступает важным мотивом возвращения домой. Иногда решение вернуться домой обуславливается и какими-либо драматическими ситуациями личной жизни — оставленная в России любовь (Екатерина, 18), разлука с мужем и ребенком (Наталья, 7), болезни (Юля, 20) или смерть близких людей (Саша, 4).

Отрыв от родительской семьи дает очень ценный опыт самостоятельной жизни, возможность испытать свободу от «давления местной ауры», что признают сами респонденты, однако, решаясь на разлуку с родителями, им приходилось преодолевать определенный эмоциональный барьер.

Андрей (13): *«Я жил с родителями. С мамой. У меня как раз тогда была одна из самых больших проблем, вот, – принимать эту стипендию или не принимать, когда мне её уже выдали, у меня было какое-то время на подписание, месяц. И я тогда ходил-думал, в общем-то – стоит ли ехать, потому что мама тогда должна была оставаться одна – и осталась – на год, вот. Как выяснилось, это была не такая большая проблема, как мне казалось. Но, в общем, у многих тоже были такие соображения – как уезжать от родителей. И родителям тяжело, и детям… Ну, я не помню, чтобы у нас кто-то жил отдельно от каких-либо*

родственников. Остаться в Германии? На столь радикальный шаг я не хотел решаться тогда, и правильно не решился, я так думаю. Ну, тут всё-таки друзья, близкие, мама, братья, там, – ну что мне их, туда перетаскивать что ли? В Германии, что ли, жить?»

Лена (15): *«У меня очень тесные отношения с семьей. У нас как-то очень сплоченная семья, мне очень их не хватало. Вот этого понимания, что ли. Вроде бы переписываемся по Интернету, вроде уже все возможно и потом я там научилась карточками пользоваться телефонными, когда можно звонить в Москву, когда тебе хочется и по дешевым тарифам. Живешь все время на два времени. Я всегда знала, какая разница с Москвой, три часа, я знала всегда, сколько сейчас в Москве времени. Часы иногда не переводила. Я сначала не переводила на лондонское время, только потом, когда приезжала в Москву, перестала на московское время переводить. Постоянно держишь в голове, когда можешь позвонить. Они уже проснулись, мы еще спим, вечером соответственно они уже легли, а у нас еще вечер. Соответственно думаешь, когда звонить. Ну, вот это, отрыв от них. Ты им звонишь, друзьям звонишь, пишешь. Они рассказывают, что у них что-то происходит, а ты не с ними. Тебя там нет».*

«Настоящие друзья». За время пребывания за рубежом учащиеся приобретают обширные человеческие контакты, устанавливают множество знакомств, обзаводятся новыми друзьями. Однако, по мнению большинства, среди иностранцев, как бы симпатичны они ни были, невозможно обрести «настоящих друзей». Тема дружбы – важный мотив в рассуждениях респондентов о возвращении домой.

Сергей (2): *«Там, в Америке, у меня неоднократно возникало абсолютно фантасмагорическое чувство, глядя на моих американских сокурсников, понимая, что они вроде бы такие же люди, как я, но совершенно невозможно сказать, что у них делается в голове, вот, о чем думают камни? Т.е. люди настолько же таинственны, непроницаемы, как камни. Вот такая непроницаемость... Конечно, я со всеми общался... Почему я, собственно, вернулся. Я чувствовал, что здесь, дома, у меня есть круг людей, с которыми мне интересно, с которыми есть взаимодействие. Там у меня этого круга нет, хотя я познакомился с большим количеством людей в течение этого времени... Я все равно сталкиваюсь с тем, что с западной стороны, какими бы образованными и тонкими люди не были, все равно присутствует схематизм в представлениях о том, что здесь происходит. Понятно, что это сложно...».*

Екатерина (18): *«У них нет как таковой дружбы, мне кажется. У них есть знакомства. И они могут с вами общаться по мере того, что*

им не столько даже интересно, сколько выгодно, престижно, нужно с вами дружить, потому что нужно с кем-то дружить. Но такого, как у нас – дружба навеки – у них этого нет... Вы можете, конечно, обратиться к американскому другу или подруге, но вряд ли они смогут оказать какую-то действительно поддерживающую помощь... Есть приятели, есть хорошие отношения, но это не дружба... Они другие. И мне кажется, что дружбы с типичным американцем быть не может у русского человека. Это возможно теоретически только в том случае, если этот человек бывал в России, если он, например, учился в России... Тогда они наши. С ними уже можно найти общий язык, они тянутся к русским, они хотят с ними общаться. А вот такой типичный американец, который считает, что Америка – это пуп земли, с ним общаться вообще невозможно».

Юля (20): *«Ты видишь некоторые такие недостатки в плане там индивидуализма. Слишком они такие сосредоточенные на себе, на своем мире и не всегда могут понять твои такие внутренние переживания. Чтобы поделиться, стоит обращаться к своему человеку, соотечественнику, к русскому человеку. Потому что только свой русский человек может понять проблемы, которые у тебя внутри тебя, что там такое у тебя происходит. То есть американцы не совсем...Они могут сказать только поверхностные фразы «О, да, да, конечно, извини, вот я тебе сочувствую». Но чтобы как-то глубоко, они не подходят, ну, то есть, как бы не располагают к этому и сами не подпускают».*

Отсутствие общего переживания прошлого, общих корней. Многое из того, чего невозможно достичь, живя заграницей, обусловлено, по мнению респондентов, отсутствием общих корней, совместно прожитого детства. «Там» не может быть настоящих друзей, поскольку у них нет общего прошлого с респондентом. Оля (1): *«Единственно, чего мне всегда не хватало и сейчас, наверное, не хватает, это друзей близких. Но это вопрос такой. Люди, с которыми ты взрослеешь... Там у меня нет таких уж подружек. Есть такие какие-то приятельницы, с которыми можно, там, попить кофе... Я не ищу близких подруг там. Так как у меня их нет, я понимаю, что у меня их и не может быть. Мы не пережили с ними того, что я пережила здесь... Там, к сожалению, у меня не то качество общения, что здесь. Поэтому я к этому совершенно трезво отношусь».*

Испытываемое чувство чуждости, инаковости респонденты объясняют тем, что у них не было детства, общего с новой средой – событий, фильмов, песен, шуток, анекдотов и т.п. Этому как нельзя точно соответствует приведенное выше положение

А. Шютца о том, что «культурный образец группы, с которой чужой хочет сблизиться, не обладает для него авторитетом испытанной системы рецептов, и это происходит так хотя бы потому, что он не участвует в живой исторической традиции, в которой эта система сформировалась» [48]. Следовательно, напомним, «чужой сближается с другой группой как новичок в подлинном смысле этого слова. В лучшем случае он, возможно, захочет и сможет разделить настоящее и будущее этой группы в живом и непосредственном опыте; однако он всегда остается исключенным из такого ее прошлого опыта. С точки зрения группы, с которой он сблизился, чужой является человеком без истории» [49].

Лена (15): *«Я не могу им сказать шутку про «в лесу родилась елочка», они не понимают. Я переведу и – «Чего?» Я говорю: «Да ничего». Какая-то песенка смешная, я говорю, вот у нас есть анекдот. Да уже и нет анекдота... Наши какие-то песни, фильмы. Вот: «17 мгновений весны», ты же помнишь?»... Ничего вот этого. И в какой-то момент это начинает подтачивать, что раз ты это сказал, два ты это сказал, а на третий думаешь: «Ну, вы не мои, а я не ваша». И этого не произойдет никогда. Мне это надоело. Ну почему я должна приходить на работу – и я не могу расслабиться. Здесь я пришла на работу, я расслабилась, я шучу, меня понимают, и я именно чувствую себя в своей тарелке. Там никакой агрессии ко мне не было, мы прекрасно ладили, но вот этот барьер, он всегда существовал... Твои корни никому не интересны».*

Мы уже говорили о том, что глубокое постижение иностранного языка является одним из самых очевидных эффектов заграничной учебы, чему бы ни обучался стипендиат. Однако какого бы совершенства ни достигало это знание, респонденты обнаруживают: то качество общения, которое возможно на родном языке, недостижимо при общении на языке иностранном. Особенно остро это испытывают те, кто имеют обостренное филологическое, лингвистическое чувство языка. Такое мнение характерно для гуманитариев, более чувствительных к языку как основному механизму человеческого общения.

Дарья (8): *«Анализируя те тематики, на которые я могу говорить на русском языке, я понимаю, что такой разговор я никогда не смогла бы поддержать на английском...».*

Лена (15): *«Больше всего меня раздражало, конечно, то, что вот, выучила язык, говоришь на нем свободно, понимаешь. Устаешь. Я ходила и думала, ну почему я постоянно должна говорить не на своем языке.*

Вот надоело мне это, хожу, хожу... Меня, вот, угнетало то, что я не свободна. Я прихожу, я не могу шутить, как мне нравится. Мне важно шутить, я люблю играть словами. А по-английски я это сделать не могу».

Осознание институциональных, социокультурных барьеров, сопутствующая ему ностальгия, которая усиливается по мере накопления критической информации о стране пребывания – все это в совокупности актуализирует позитивный имидж своего отечества, понятие патриотизма наполняется новым содержанием, основанным на более широком, космополитическом видении мира.

Отношение к проблеме «утечки умов». Обучающиеся за рубежом в ходе освоения нового культурного пространства пересматривают многие традиционные подходы к различным социальным явлениям, в том числе, к такому, который принято называть «утечкой умов» и под которым понимают эмиграцию высококвалифицированных кадров, ученых, специалистов. Мнения наших респондентов по этой проблеме можно считать в определенной мере экспертными, так как сами они, как было показано, тесно соприкасались с ней во время своего пребывания заграницей, и эмиграционные настроения им известны не понаслышке.

В разделе «Образование за рубежом и модификации жизненных траекторий» мы отмечали, что на сегодняшний день наши бывшие стажеры и стипендиаты, вернувшиеся в Россию, за двумя исключениями, не заняты в сфере науки, а нашли свое место в сфере международного сотрудничества, международного бизнеса. Отказ от научной деятельности в пользу деятельности в иных сферах является той ценой, за которую удается избежать соблазна эмиграции, избежать той самой «утечки умов».

Об этом свидетельствует уже приведенное нами рассуждение Петра (12), физика по образованию, который сегодня работает в сфере бизнеса. Вернувшись на Родину, он увидел, что оплата научного труда не соответствует его представлениям о том, каков должен быть уровень доходов. *«Пришлось пойти в бизнес работать на коммерческую организацию... Я решил попробовать себя в бизнесе. Может быть, это отчасти самообман, но я решил сначала стать миллионером, чтобы потом позаниматься физикой. Как это было принято в XVIII, XIX веке. Вроде, у богатых свои причуды...»*.

Те же, кто продолжает позиционировать себя в России в пространстве научной, преподавательской деятельности, дела-

ют это чаще всего с большими издержками как материальными, так и статусными, по сравнению с более успешными эмигрировавшими их коллегами или по сравнению с теми, кто в России «перековался» из потенциального ученого в делового человека. Таков пример Дениса (16), который после учебы во Франции сохраняет позиции преподавателя и переводчика: *«Научную деятельность, по моей информации, продолжил только я, такую, околонаучную...Вот я и превратился в такого маргинала, а все остальные просто бросили и стали использовать себя в другой сфере абсолютно. Из тех 10 человек, кто со мной учился, два человека или три эмигрировали в результате... Один человек работает в фирме крупной российской, другой стал депутатом Государственной Думы, третий в кадровом агентстве работает, и вот еще несколько человек, как я сказал, уже уехали»*. Дмитрий (5), математик, который по сей день сохраняет статус научного работника, расплачивается за возможность заниматься любимым делом неустроенностью бытовой и личной жизни: *«У нас квартирный вопрос находится в нерешаемом состоянии, нет ресурсов, чтобы его решить, поэтому я живу с родителями. Увы, по той же причине у меня нет своей семьи»*.

Рассуждая об «утечке умов», респонденты опираются на примеры своих знакомых, друзей, бывших сокурсников. Характерно, что к эмигрировавшим специалистам респонденты относятся с пониманием, при том, что сами они такой возможный вариант развития жизненной траектории для себя не выбрали, хотя в какой-то момент и не исключали. Будучи людьми активными, обладающими сильной мотивацией к самореализации, они с сочувствием относятся к тем, кто решился на такой шаг. Юля (20) училась и работала в США: *«Поскольку у нас в России наука сошла на нет, можно сказать, когда сейчас эти исследовательские институты практически не финансируются, разваливаются, то очень много таких настоящих умов уехало за рубеж. Мой папа, как бы, тоже был этому свидетель, и его коллеги очень многие там остались. А наши люди там, за рубежом, очень хорошо себя находят, в принципе очень хорошо ценятся. Мои ребята, ровесники, многие уехали заниматься наукой. У меня друзья, они биологи, генетики. Но на самом деле они не хотят там оставаться, в итоге они все равно хотят вернуться в Россию. Какое-то временное пребывание. Не постоянное»*.

Если опрошенные в большинстве своем толерантно относятся к тем российским ученым, специалистам, которые уезжают жить и работать на Запад, то причины, побуждающие эту эмиграцию, вызывают у них острое осуждение, они резко негативно

оценивают ту ситуацию в науке, которая сложилась сегодня в России. Основными причинами «утечки умов» респонденты называют материальные условия работы ученых в России, гораздо реже – технологическое отставание страны. Отметим, что в сегодняшних взглядах опрошенной нами молодежи политические мотивы как подоплека научной эмиграции отсутствуют.

Материальный фактор «утечки умов». Респонденты полагают, что при объяснении «утечки умов» привлекательные условия работы и оплаты труда являются детерминирующими. Даже заключение брака с иностранцем не исключает возвращения домой, если дома предлагаются более выгодные условия для профессиональной деятельности. Исследователям известны случаи, когда именно более привлекательные условия работы предопределяли и переезд мужа-иностранца в страну жены-россиянки. Основная причина невозвращения, как ее видят респонденты, сводится к низкому уровню финансирования науки в России, в низких зарплатах, которые не могут обеспечить ни молодому человеку, ни, тем более, его семье нормальные условия существования, – качество жизни, равноценное тому, которое они находят на Западе.

Петр (12): *«Когда финансирование науки урезают в десятки раз, людям что делать? Людям ничего не остается, как податься туда, где их знания и умения нужны. А люди уровня высокого, их с удовольствием буржуи возьмут за приличную зарплату, которой в России нет и не может быть в научной среде. И вот все и уехали. Остались только крутые, типа академиков, которые здесь школы посоздавали, у которых, как правило, есть бизнес какой-то, связанный с их специализацией. Либо упорные люди, которые из идеологических соображений не хотят работать на буржуев. А все остальные – что первично, материя или сознание? Материальное оказалось первичным»*.

Марина (6): *«Почему происходит утечка умов? Я думаю, что это проблема качества жизни. Как к этому относиться? Ну, я думаю, что мы не можем говорить, что это плохо или хорошо. Это есть. Но я думаю, что люди всегда помнят о своей первой родине, и все, что делается там, все равно это как-то, все равно потом эта информация приходит в Россию. Мы все равно используем эти научные исследования»*.

Фактор глобализации. Для опрошенных молодых людей в достаточной мере характерно осмысление мира как глобального информационного пространства, где место физического пребывания теряет свое принципиальное значение. Сергей (2), стажировался в США: *«Мы привыкли жаловаться, что у нас посто-*

янно происходит вымывание мозгов, а этот процесс перераспределения носит глобальный характер... И в Америке происходит утечка мозгов между городами. Какие-то города процветают, какие-то вообще исчезают... Культура, сферы профессионального знания, профессиональной экспертизы становятся моторами экономического развития. Здесь мало кто это понимает, этого никто еще не осознает... Происходит такое вплывание коммуникационного, электронного пространства в наше физическое пространство, которое все более усиливается... В принципе, конечно, мы уже живем скорее там, чем здесь... То есть уже физическое пространство является неким приложением к глобальному».

Рассуждения об «утечке умов», не лишенные стереотипов, нередко переводятся в плоскость рассуждений о глобализации науки, и тема эмиграции российских ученых совмещается с темой глобализационных процессов, которые охватывают мировую науку.

Дмитрий (5), математик, который по сей день сохраняет статус научного работника, испытывая на себе все лишения этого статуса в России, согласен с тем, что *«когда у нас наука не пользуется уважением в обществе, когда у ученых нищенские зарплаты, неудивительно, что люди уезжают. В самом начале, конечно, уехало много опытных ученых, со стажем, далее пошли молодые»*. Одновременно Дмитрий отмечает, что этот процесс затрагивает не только нашу страну: *«Это общемировое явление. И так к нему и надо относиться»*.

Олег (10) считает, что «утечка умов» не представляет собой никакой проблемы, а является частью глобализационных процессов: *«Это нормально в принципе, что специалист поработает не только у себя в стране, но еще и в каких-то других местах. То есть, с одной стороны, это нормальный процесс. С другой стороны, он у нас еще очень сильно был выражен в связи с тем, что у нас в стране очень низкие зарплаты у инженеров. То есть уезжали в основном инженеры, из тех людей, которых я знаю. То есть люди уезжали не в связи с какой-то глобализацией, чтобы работать по специальности, а просто, чтобы уехать и жить в другой стране и заниматься чем угодно. Сейчас этот процесс, честно говоря, почти остановился и сейчас все переезды связаны уже не с разницей в зарплате, а именно с глобализацией»*.

В ряде интервью звучит более критический взгляд как на «утечку умов», так и на проблему глобализации, проводится четкое разграничение между этими двумя явлениями. Петр (12): *«Смотрите, если бы это* [утечка умов] *происходило в рамках процесса глобализации, то был бы двусторонний поток, мы бы ехали*

к ним, а они бы ехали к нам. Но к нам-то не едут. А все едут туда. Почему? Потому, что есть какая-то разница. И разница эта состоит в том, что там наукой люди занимаются до сих пор и за это нормально платят, а здесь за это нормально не платят». Денис (16): «Мой опыт показывает, что сейчас Россия функционирует как филиал Запада, такой младший брат. И наши чиновники, их помощники, берут западные идеи, просто переводят их плохо, потом они становятся национальными стратегиями в России... Все это плагиат, такие попугайчики, подпевают не своими голосами в зависимости от размера мозгов и т.д. И поэтому я думаю, что Россия, скорее всего, под глобализацией находится... Что касается «утечки умов», ну, это как – человек ищет, где лучше... Запретить можно попытаться, но это бесполезно... Причем надо сказать, что если из ста студентов десяток – лучшие, и если из этих десятерых трое уедут, то это уже будет огромная потеря. Лучше бы уехали двадцать других, но они не уедут. Поэтому на самом-то деле численно это не так много, но по качеству – если уедут лучшие, то это очень накладно... Я думаю, что если у нас в стране ухудшится ситуация, то молодежь просто потечет с такой скоростью, что через 10–15 лет некому будет работать в интеллектуальной сфере. Это достаточно очевидно».

Екатерина (18): *«Я отношусь к этому очень плохо. Я в некоторой степени осуждаю этих людей, которые уезжают, но очень аккуратно осуждаю. Их тоже можно понять. То есть гуманитарии не уезжают, историки, юристы – они никому не нужны. А нужны как научные работники именно биологи, физики наши. Там тоже есть наш мальчик физик-ядерщик, который здесь не нужен, он уехал. Математик, профессор математики в США. Он тоже наш, из Питера, работал здесь в каком-то институте. Ему предложили, он уехал туда. И более того, что самое ужасное, голова! Математик ну просто гениальный. Более того, они устраивают вечера встреч выпускников не в Питере, а в Штатах. Потому что почти все они – там. Все. Россия готовит кадры для той науки. Мне кажется, что сейчас уровень образования так падает здесь в России, что еще чуть-чуть, и некому будет и ехать. И они никто не вернутся. Никто».*

Те из опрошенных, чье обучение за границей пришлось на последние годы, отмечают, что процесс «утечки умов» идет на убыль (не по той причине, о которой говорила Екатерина). Андрей (13) учился в Германии в 2004 году: *«Ну, сейчас это уже не такая большая проблема, потому что раньше это была другая статистика. Вот программа эта, по которой я поехал, она существует с*

начала 90-х, и раньше подавляющее большинство, потом где-то половина, потом четвёртая часть, сейчас тоже значительная часть просто оставалась в Германии дальше учиться. Ну, потому что раньше это бесплатно было, потому что стипендию продлевали – ну, в общем, можно было устроиться. Был недостаток квалифицированных кадров. Сейчас ясно, что в России можно зарабатывать интереснее и не меньше. И понятно, что наше образование достаточно конкурентоспособно, и тем, кто хочет работать у нас, им нужно наше образование, наш диплом, а не там... Вот, поэтому... Мой заезд был первым, где вообще никто не остался. Все вернулись».

Проведенный анализ показал разнообразие мнений, высказанных нашими респондентами относительно интеллектуальной эмиграции и «утечки умов». Во многом взгляд на эту проблему зависит от того, какую профессиональную и статусную позицию удалось занять респонденту к сегодняшнему дню.

Опрошенные положительно оценивают растущие возможности для молодых россиян найти себя в сфере бизнеса, а положение, которое сохраняется в российской науке, представляется им неприемлемым. По их мнению, в принципе при устранении основного негатива, то есть при улучшении материальных условий труда ученого, повышении качества его жизни на родине тема «утечки умов» как явления самоликвидируется и останется в восприятии лишь в качестве части мирового процесса глобализации науки. Егор (21): *«Видя, что люди уезжают, надо уметь найти способ, чтоб оставить их, не насильно оставить их, а предложить им условия, то есть развивать какие-то возможности местные, чтобы оттуда люди не уезжали. Потому что от хорошего человек никогда не убежит и не уедет»*.

Суммируя высказанные соображения, можно сказать, что пребывание в межкультурном пространстве взаимодействия, активными участниками которого является молодежь, выезжающая на учебу за границу, создает ситуацию, где традиционное понимание проблемы «утечки умов» теряет свою актуальность. В представлениях молодых «утечка умов», как окончательная потеря для страны, откуда убывают «умы», приобретает относительный характер, и тема отъезда, эмиграции в их представлениях чаще всего не несет в себе признаков окончательного и бесповоротного жизненного выбора. При трактовке проблемы опрошенные сходятся на том, что

эмиграция — это личное дело каждого, общим для всех является отрицание (либо недопустимость, либо неэффективность) любых запретительных мер, ограничивающих эмиграцию; широко распространены взгляды на проблему как явление глобализации.

К выводам по разделу: обоснование нового патриотизма

Опыт проживания за границей способствует своеобразной глобализации видения мира. Стипендиаты функционируют в межкультурном пространстве взаимодействий, открывая и осваивая иные социокультурные коды, нормы и правила принимающей среды. Сравнение «у нас» и «у них», которое постоянно осуществляют пребывающие за границей, часто приводит к выводу, что «там не лучше», «все везде, по большому счету, одинаково». Реже высказываются и более оптимистические утверждения по типу «у нас лучше».

Лев (9): *«Я увидел много достоинств в России, особенно достоинств, которые были раньше в Советском союзе, когда была сильная наука и т.д., и то, что часть этого осталась в России и в наше время. Увидел меньше достоинств в Британии. Конечно, там есть традиции, экономика хорошо работает. Но не все везде так гладко, наука местами хорошая, а местами не очень. В Британии тоже есть свои проблемы. Кажется, что везде есть свои плюсы и свои минусы. Что в России плохо, а в Британии хорошо – такого взгляда у меня нет. В Британии плохо, а в России хорошо – такого тоже нет».*

Денис (16): *«Разочарование и шок, наверное, да, он был: то, что там не идеальное общество... Пробки, и электрички плохо ходят, иногда и забастовки бывают. То есть Запад перестал быть каким-то чудесным... И даже иногда была личная агрессивность к французам, когда они пытались говорить, что какие они замечательные и все прочее. Вот видите, я бы не сказал, что я стал больше западником, чем был раньше. Хотя и не стал каким-то супернационалистом. То есть это полезно понять, что там общество – не рай, что там общество имеет свои негативные стороны».*

Юля (20): *«Где-то устроены вещи лучше, очень обидно, что их здесь нет. С другой стороны радостно, что здесь они улучшаются. Мое понимание как бы пришло к тому, что не надо менять страну, всех не*

переделаешь, всем в метро не объяснить, что давайте будем вежливы. Но вокруг себя мир создать, чтобы в семье не орать друг на друга, и у тебя квартира будет, как тебе нравится, по каким-то европейским стандартам, у тебя будет машина и загородный дом. Что еще надо? Из-за этого бежать в другую страну? В моем понимании – нет. Ну, если революция начнется, будем думать... Отношение к своей стране? Ну, как, я ее люблю. Ну, я думаю, что отношение к своей стране стало лучше. То есть я всегда ее любила. Но нисколечко не хуже. Без сомнения, что не хуже. Просто вера в то, что наша страна тоже достойна и что здесь живут люди ничем не хуже, чем в других странах, а может быть, даже и лучше. В принципе я считаю, что наша страна, она такая достойная, большая и имеет очень большой потенциал талантливых людей, творческих людей. Хочется быть частью именно своей страны, а не других стран...».

В целом исследование показало, что обучающиеся за рубежом осознают необходимость принятия нового кода культуры – языка, жестов, норм, привычек, нового культурного фрейма. Они успешно адаптируются в новой среде, следуют её установкам, нормам и т.п., но при этом не отказываются от родного образца, сохраняют и даже актуализируют для себя ценность прошлого, дома, отечества. Выбирая такую стратегию поведения, молодой человек сохраняет приверженность своей культуре, идентифицирует себя со своей группой, пропагандирует и распространяет свою культуру, расширяет рамки взаимодействия с другими культурами, способствует преодолению изоляционизма. Пребывая за границей, молодой человек накапливает такой социокультурный опыт, который улучшает, оптимизирует его видение родного культурного образца, а приобретенные качества самостоятельности, независимости, уверенности в собственных силах укрепляют его в идее возможности преодоления негатива в существующем порядке вещей на родине.

Интерпретируя мнения и оценки респондентов относительно их привязанности к своей стране, патриотических настроений, нельзя игнорировать и индивидуальные особенности личности, ее эмоциональной организации, общественного темперамента. Об этом говорит Марина (6): *«Наверно, я отношусь к тем людям, которые все время будут любить Родину. Мой собственный взгляд на эти вещи, – что люди делятся ровно на две категории. Те, которые легко расстаются с родиной, легко ассимилируются*

в западном обществе или в американском, и те, которые с трудом ее оставляют. Я думаю, что я отношусь к тем, которые с трудом оставляют Родину».

Собственно, к этой группе и могут быть отнесены представители молодого поколения, которое оказались в поле нашего исследовательского внимания. Представляется, что обретение нового содержания привязанности к своему отечеству, не зашоренного изоляционизмом, «с широко открытыми глазами» — еще один, если не основной, показатель эффективности обучения россиян за рубежом.

Список литературы

1. *Trage G., Hall E.* Culture as Communication: A Model and Analysis. New-York. 1954.

2. *Hall E.* The Silent Language. New-York. 1959.

3. *Татунц С.А.* Этносоциология. М.: МАЛП. 1999.

4. *Dodd C.H.* Dynamics of intercultural communication. Boston. MS: McGraw Hill. 1998.

5. Социология и социальная антропология. М.: 1998. Т. 1. № 1. С. 41–53.

6. *Зиммель Г.* Избранное. Т. 1. М.: Юристъ. 1996.

7. *Щютц А.* Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии. М.: Институт фонда «Общественное мнение». 2003.

8. Там же.

9. *Семенова В.В.* Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет. 1998. С. 13.

10. *Ковалев Е.М., Штейнберг И.Е.* Качественные методы в полевых социологических исследованиях. М.: Логос. 1999. С. 84; *Страусс А., Корбин Дж.* Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники. М.: Эдиториал УРСС. 2001. С. 152.

11. *Ковалев Е.М., Штейнберг И.Е.* Качественные методы в полевых социологических исследованиях. М.: Логос. 1999. С. 91; *Страусс А., Корбин Дж.* Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники. М.: Эдиториал УРСС. 2001. С. 160; *Ильин В.И.* Драматургия качественного полевого исследования. СПб.: Интерсоцис. 2006. С. 155.

12. *Ковалев Е.М., Штейнберг И.Е.* Качественные методы в полевых социологических исследованиях. М.: Логос. 1999. С. 91; *Страусс А., Корбин Дж.* Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники. М.: Эдиториал УРСС. 2001. С. 160; *Ильин В.И.* Драматургия качественного полевого исследования. СПб.: Интерсоцис. 2006. С. 155.

13. *Семенова В.В.* Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет. 1998. С. 94.

14. *Ильин В.И.* Драматургия качественного полевого исследования. СПб.: Интерсоцис. 2006. С. 150; *Семенова В.В.* Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет. 1998. С. 105.

15. *Соловьев С.М.* Сочинения в восемнадцати томах. М.: Мысль, 1991. Т. 17. С. 104.

16. Там же.

17. Там же.

18. Там же. С. 103.

19. Там же, С. 105.

20. Там же. С. 533.

21. *Ключевский В.О.* Сочинения в девяти томах. М.: «Мысль». Т. 4. С. 218.

22. Там же.

23. Цит. по: *Ключевский В.О.* Т. 4. С. 218.

24. *Соловьев С.М.* Т. 18. С. 481–482.

25. *Ключевский В.О.* Т. 4. С. 234.

26. *Ключевский В.О.* Там же.

27. *Берлин И.* История свободы. Рождение русской интеллигенции. Россия. М.: Новое литературное обозрение. 2001.С. 9.

28. *Иванов А.* Студенчество России конца – начала века. Социально-историческая судьба. М.: Российская политическая энциклопедия. 1999. С. 341.

29. *Иванов А.* Российское студенческое зарубежье: численность, мотивы миграции, профессиональные ориентиры (конец XIX – начало XX века) // «Альма Матер», Вестник высшей школы. 2003. № 7.

30. *Иванов А.* Студенчество России конца XIX – начала XX века. Социально-историческая судьба. С. 351.

31. *Иванов А.* Российское студенческое зарубежье: численность, мотивы миграции, профессиональные ориентиры (конец XIX – начало XX века). С. 50.

32. *Иванов А.* Студенчество России конца XIX – начала XX века. Социально-историческая судьба. С. 364.

33. *Иванов А.* Российское студенческое зарубежье: численность, мотивы миграции, профессиональные ориентиры (конец XIX – начало XX века). С. 50.

34. За исключением того, что, например, Германия поощряла возвращение на историческую родину этнических немцев из России. Так, ректор Берлинского политехникума откровенно писал в 1900 г.: «Многие иностранцы, которым мы даем техническое образование, остаются в Германии – прилив молодежи из северных стран и остзейских провинций России приносит нам много нужных сил. Остальные же, лезущие к нам массами из России, в большинстве своем весьма нежелательны» (Цит. по: *Иванов А.С.* Российское студенческое зарубежье. С. 50).

35. *Иванов А.* Студенчество России конца XIX – начала XX века. Социально-историческая судьба. С. 390.

36. Аналитический доклад по высшему образованию в РФ. М.: ГУ-ВШЭ. 2007. С. 279.

37. Аналитический доклад по высшему образованию в РФ. М.: ГУ-ВШЭ. 2007. С. 279.

38. Об этом см., например, *Дежина И., Егерев С.* Концепция послевузовского образования нового типа // Высшее образование в России. 2004. № 4. С. 130–141.

39. *Леденева Л.И., Тюрюканова Е.В.* Российские студенты за рубежом: перспективы возвращения в Россию. М.: Страховое ревю. 2002.

40. См., например, *Веревкин Л.П.* Интеллектуальная элита: уехать или остаться // Образование и наука в процессе реформ. Социологический анализ. М.: ИС РАН, Центр социального прогнозирования. 2003.

41. *Щютц А.* Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии. М.: Институт фонда «Общественное мнение», 2003, раздел «Чужой. Очерк социальной психологии». С. 193.

42. Там же. С. 206.

43. *Щютц А.* Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии. Раздел «Чужой. Очерк социальной психологии». С. 190–206.

44. *Чередниченко Г.А.* Механизм социокультурного воспроизводства на примере средних школ с углубленным изучени-

ем иностранного языка // Образование в социокультурном воспроизводстве: механизмы и конфликты. М.: ИС РАН. 1994. С. 102–141.

45. *Тер-Минасова С.Г.* Язык и межкультурная коммуникация. М.: Слово. 2000. С. 27, 28.

46. *Сепир* Э. Коммуникация // Избранные труды по языкознанию и культурологи. М., 1993. С. 185.

47. *Щютц А.* Op.cit. С. 209.

48. *Щютц А.* Op.cit. С. 197.

49. Там же.

Раздел IV

ПРОДОЛЖЕНИЕ ТЕМЫ ФЛЕКСИБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПЕРВАЯ НАУЧНАЯ ПУБЛИКАЦИЯ СТУДЕНТОВ, КОТОРУЮ РЕДАКТОР СЧИТАЕТ ДОСТОЙНОЙ В СОСТАВЕ ТЕКСТОВ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОНОГРАФИИ

ВВЕДЕНИЕ

На первый взгляд наша работа представляет собой несколько разрозненных статей разных авторов, но все подчинены одной общей теме: «Флексибильность социально-трудовых отношений на российских предприятиях в сфере услуг» и представляют собой взгляд на данную проблему с разных сторон.

Эта работа — результат исследования, проведённого группой студентов 4-го курса факультета социологии ГУГН при Институте социологии РАН: Марией Абдуллиной, Михаилом Бакланом, Иваном Милых и Светланой Петуховой под руководством сотрудника РАН и преподавателя Карин Клеман. Работа продолжалась с начала 2006 года и до конца 2007 г. в разных городах России: Москва, Ярославль, Тамбов, Кимовск (Тульская обл.).

В ходе исследования оказалось, что доступ к полю затруднён закрытостью предприятий. Большая часть организаций — объектов изучения была найдена с помощью тех или иных личных связей. Часто с исследователями просто не шли на контакт ни администрация предприятия, ни его сотрудники. Самыми недоступными в этом отношении предприятиями оказались предприятия, расположенные в Москве и Ярославле.

За это время было изучено и проанализировано большое количество литературы, разработана методология проведения полевого исследования, осуществлена полевая работа, собраны и обработаны данные и, в заключение, написаны итоговые статьи.

Тема флексибильности социально-трудовых отношений в России очень обширна; мы же были ограничены в ресурсах, и, в первую очередь, в человеческих. Поэтому мы выбрали четыре направления в рамках этой темы и разрабатывали их.

Объект исследования — организации сферы услуг, работники, работающие в этих организациях, их руководители. *Предметом* же нашего исследования является флексибильность социально-

трудовых отношений на российских предприятиях в сфере услуг, её формы, влияние на рядового работника и организацию.

Методики. Поскольку исследуемые нами практики могут наблюдаться только на микро-социологическом уровне, мы выбрали качественный метод сбора данных – глубинное полуструктурированное интервью, как с рядовыми работниками, так и с руководителями. Использована методика контент-анализа транскриптов интервью.

Качественные методы раскрывают субъективный аспект взаимодействий и реальные социальные практики, в нашем случае – практики неформальных отношений. К тому же, «общий фокус качественного исследования концентрирует внимание на частном, особенном в описании целостной картины социальных фактов»[1]. Это может помочь не только сделать практические выводы, но и сформулировать более или менее обобщённые типические стратегии, способы поведения работников по отношению к той или иной неформальной ситуации на предприятии.

Мы признательны нашему научному руководителю доктору социологии (Phd) Карин Клеман и редактору книги проф. В.А. Ядову за то, что наши тексты вошли в эту монографию.

[1] *Ядов* В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, Книжный дом «Университет», 1998.

Глава тринадцатая

ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ И КАК ОНА ПРАКТИЧЕСКИ РЕАЛИЗУЕТСЯ ПО НАШИМ НАБЛЮДЕНИЯМ

1. Понятие «флексибильность» в современной литературе

Понятие «флексибильность» рассматривается в литературных источниках разных направлений. Так, достаточно подробно новая «стратегия гибкости» разбирается в работе представителя управления человеческими ресурсами, а именно Грэхемом Х.Т. и Беннеттом Р. в книге «Управление человеческими ресурсами» [1]. Авторы уделяют внимание факторам, влияющим на поведение работников, одним из которых в современных условиях становиться «гибкость», при этом имеется в виду гибкая организация производства, колебания в объемах работ, в кадровой политике. Иными словами, «спрос на гибкость проистекает из стремления компаний сократить расходы для достижения конкурентного преимущества, из необходимости быстро приспособится к изменениям рыночного спроса, производственных технологий, изменения структуры организации» [1, с. 215]. На практике данная «политика» выражается в следующих признаках:

А) гибкость производственной задачи. В частности, предполагается наличие у работников нескольких ключевых навыков, что позволяет переводить его с одного вида работы на другой.

Б) количественная гибкость (увеличение или сокращение персонала по желанию работодателя.)

В) гибкость в оплате труда (уровень вознаграждения определяется спросом и предложением на рынке).

Подобные организации, построенные в соответствии с принципами гибкости, сталкиваются в реальности с рядом проблем, накладывающих отпечаток на трудовые отношения в рамках компании:

— во-первых, способность компании нанимать работников на короткий период времени впоследствии выливается в требования со стороны «временных работников» гарантий занятости и стабильных условий, долгосрочных контрактов, если экономическая ситуация улучшается;

— во-вторых, существует большая зависимость организации от неквалифицированной рабочей силы.

Гибкость также получила свое воплощение в «многофункциональности» на производстве, что главным образом, отразилось на самочувствии и трудовом поведении наемных работников. Во-первых, гибкость подразумевает стирание привычных границ между разными профессиями, подразумевает готовность к освоению в течении трудовой жизни множества новых профессий, дополнительных навыков, что часто трудно для людей «опытных» (проработавших в одной специализации большую часть жизни).

Во-вторых, гибкость как «многофункциональность» предъявляет к работникам требования «готовности работать в нерегулярном рабочем графике», а также ожидается, что работники согласны с тем, что решения о перемещении на предприятии и переключении с одного вида работ на другой принимается руководством.

Многофункциональная гибкость, таким образом, обладает рядом преимуществ, среди которых [1, с. 216]:

— быстрое внедрение новых методов работы;

— повышение профессиональных навыков работников в процессе работы;

— обеспечение наиболее полного использования оборудования и рабочей силы для достижения результата;

Однако помимо плюсов новая форма организации имеет ряд недостатков, в частности:

— для организации многофункциональность работников превращается в риск перехода их на другие предприятия (уже не так держатся за свое место, охотно уходят сами) [1, с. 217];

— нарушение ритма командной работы из-за «перетаскивания» работников из одной рабочей группы в другую;

— неравнозначное применение политики гибкости по отношению к рядовым работникам и руководству (менеджеры способны избегать выполнения обязанностей, выходящих за рамки узко определенных задач) [1, с. 217];

– нерациональное применение работников, несообразно их навыкам.

Приведенные выше плюсы и минусы интересны главным образом потому, что имеют определенные последствия, как для работников, так и для руководителей, а соответственно, и для трудовых взаимоотношений в целом.

По отношению к работникам гибкие методы обратились в требование резких изменений в их личной жизни, безопасности и статусе. Соответственно, у работников возможно ожидание, что «введение гибких методов со стороны руководства должно осуществляться «с осторожностью» [1, с. 218]. На практике это выливается в ожидание возможности принимать участие во внедрении инновационных методов работы, возможности двусторонней коммуникации с руководителями. При этом ряд изменений, которые могут коснуться работника при внедрении гибких методов работы, сводятся к следующим:

– работа под общим контролем, когда функции мастеров (линейных менеджеров) будут сводиться к советам и координациям, нежели дисциплинарным функциям;

– возможно совпадение нерегулярных часов работы со временем, которое планировалось потратить на отдых и развлечения;

– временные работники вынуждены будут смириться с нестабильностью своей занятости.

Что касается руководителей, то гибкие методы работы коснулись и их. В частности, для них обыденным становится «работа во внеурочные часы, необходимость преодолевать традиционные границы обязанностей» [1, с. 218]. Также руководители могут столкнуться с необходимостью применять новые методы руководства и предвидеть их последствия.

Современная система капитализма носит *«гибкий характер»*. В первую очередь это связано с новой формой организации власти – на смену пирамиде иерархии власти пришла «сетевая система», среди особенностей которой – способность к переформированию и перенацеливанию за счет изъятия неэффективных секторов (частей) при сохранении целостности общего. В условиях динамичного общества, в котором ценятся движение, гибкость поведения, ответ на внешний вызов, такая приспособленная к ломке структура кажется идеальной, однако, дальнейший успех или крах равно возможны и мало предсказуемы. Стремление даровать свободу действия

породило новую систему власти и контроля, в которой прослеживаются 3 составляющие: «прерывное переизобретение институтов, гибкая специализация, концентрация без централизации» [1, с. 6]. Поясним, что представляет собой каждый компонент.

Прерывное изобретение институтов — результат тенденции интерпретировать «гибкость» как стремление к переменам, причем речь идет о переменах, в результате которых «настоящее перестает быть продолжением прошлого» [2, с. 63]. Это возможно благодаря «сетевой» форме современной системы, позволяющей поводить коренные изменения с большей легкостью и эффективностью, чем при «пирамидальной иерархии». Для переизобретения институтов используется ряд инноваций «гибкой системы», среди которых «вертикальная дезинтеграция», позволяющая меньшему числу управленцев контролировать большее число подчиненных, жесткое «know how» — техника «реинженирования» — реконструирование компании (предприятия) изнутри, что на практике означает сокращение рабочих мест (вышвыривание людей на улицу) под лозунгом «делать больше меньшим числом» [2, с. 65].

Гибкая специализация производства. Это второй компонент системы власти «гибкого капитализма» — порождение подвижности потребительского вкуса в современном обществе, соответствие которому требует использовать стратегию «приспособления к нескончаемым изменениям, а не попыток контролировать эти изменения» [2, с. 69]. В условиях «гибкого капитализма» предприятия (организации) должны быть максимально мобильными, реагирующими на малейшие изменения — только это позволяет «остаться на плаву».

Третий компонент системы власти «нового» капитализма — *концентрация без централизации* — требование децентрализации, которое предъявляет новый режим организации работы, с целью дать возможность рабочим низших уровней организации контроль над их деятельностью. Однако, на практике «концентрация без централизации» привела к созданию новой системы контроля, местами даже строжайшей, чем при старом режиме «пирамидальной» иерархии — разветвленная система менеджмента, осуществляющая контроль над фрагментами сетевой структуры посредством техники, контроль через установку целей с опорой на результат и полной свободой в выборе способа ее достижения, то есть происходит сме-

на контроля производства контролем места работы и времени. Это также связано с таким нововведением «гибкого» капитализма, как «флекс-тайм», превративший работу в «мозаику из людей, работающих по отличным друг от друга графикам» [2, с. 80]. Таким образом, как отмечает Р. Сеннет: «время гибкости стало временем новой власти» [2, с. 85], сгибающей людей с помощью кажущихся «спасительными» сил переизобретения бюрократии, гибкой специализации продукции, а также концентрации без централизации.

Становление «нового» капитализма поставило перед непосредственными участниками трудовых отношений – работодателями и работниками – задачу реконструкции вертикальных взаимоотношений в условиях гибкости, изменчивости, чего-то нового, наконец.

Получается, что флексибильность (flexibility) – новая форма поведения в системе трудовых отношений, означающая «адаптацию к изменяющимся обстоятельствам, но не ломку под их воздействием» [2, с. 59]. Чтобы «не выпасть» из современной системы «гибкости», необходимо отказаться от уверенности, к которой «приучила» бюрократическая система – на смену «пошаговому» построению корабля под названием «карьера» пришло «кумулятивное» конструирование «работы» личностью. Работник должен быть готов «отрываться от прошлого», быть готовым, что каждая новая работа- это не то, чем он будет заниматься все жизнь, сменять не только место работы, но и навыки, профессионализацию, – этого требует один из главных тезисов «гибкого» капитализма – *«ничего долгосрочного»* [2, с. 20]. Нестабильность гибких организаций навязывает необходимость постоянно рисковать своей работой. Как упоминалось ранее, одним их компонентов новой системы власти была «концентрация без централизации», принесшая такую инновацию, как «флекс-тайм». Для работодателя это означало контроль над временем и местом труда, но за счет пониженного контроля над самими процессом, что в переводе на язык ожиданий: «выполните поставленное задание любым способом, какой вам удобен». На смену бюрократическим «коллективам» пришли команды, имеющие гибкий, изменчивый характер, этика которых «ставит акцент» на совместный отклик, на общее реагирование, чем на утверждение личности, восхваляет восприимчивость к другим» [2, с. 172] , и порождает такие требования работодателя, как умение слу-

шать, сотрудничать. Важной преградой для «растворения» в команде являются предрассудки, спродуцированные тем, какой смысл вкладывают в понятие «гибкий». В современной «гибкой» организации накопленный опыт ценится невысоко, так как акцент на немедленные способности, отчетность с фиксацией взлетов/поражений также находится в тени установленных контактов и умения налаживать систему связей. Согласие работать за низкую плату, способность рисковать и подчиняться делают молодых работников более желанными для работодателя, чем квалифицированные, но избегающих риска, склонных критично оценивать решения начальников «пожилых» работников.

Однако для нашей работы больший исследовательский интерес вызывает ситуация «гибкого капитализма» как контекста формирования общекультурных доминант в России: состояние, специфика. В частности, вопрос «флексибильности», проанализированный в уже упоминавшейся работе Р. Сеннета, был затронут в совместной работе российских и канадских авторов «Становление трудовых отношений в постсоветской России» [3], в которой дается описание современных «постфордистских» новаций в западноевропейском менеджменте, в частности возникновение «новой модели производства», представляющей собой изменение, как технологической составляющей труда, так и представлений об должных отношениях между работодателем и работниками.

Для описания определенного выше нового направления в менеджменте авторы оперируют понятием «флексибильность», которое, как они отмечают, имеет два значения: во-первых, изменения в организации труда и замену тейлористской и фордистской системы новой моделью, адаптированной к новым условиям; во-вторых, это новая идеология, которая объявляет кризис рыночных экономик по причине их негибкости, препятствия свободному рынку и тому подобное. [3, с. 188] На практике «флексибильность» проявляет себя, в частности, как основа системы ожиданий работодателей от работников: заинтересованность в выполняемой работе, осознание кооперации как основы успеха, способность делать самостоятельно выводы о требованиях на основе предоставленной информации, пластичность, подчиняемость, высокая скорость реактивности на изменения. Помимо определения «флексибильности» авторы работы так же представили несколько ее типов:

Тип «А»: гибкость производственной организации как результат быстрой адаптации к колебаниям рынка и высокотехнологическому оборудованию.

Тип «Б»: высокая степень профессиональной мобильности рабочих, умение переходить с одного рабочего места на другое.

Тип «В»: гибкость правил найма и увольнения, упразднение препятствий этому.

Тип «Г»: гибкость зарплаты и слабость правил, ее регулирующих.

Тип «Д»: возможность для предприятий обходить систему законных обязательств [3, с. 191].

Во-вторых, авторы работы «Становление трудовых отношений в постсоветской России» затронули проблему становления «гибкого» капитализма («прививания» флексибильности) в России. Один из главных выводов, сделанных ими из анализа «совмещения формальных и неформальных правил трудовых отношений на российских предприятиях» [3, с. 186] заключается в том, что *неформальность является двигателем социальных изменений* в России и реализуется в новой форме реструктуризации общества на основе неформальных межличностных связей, гибкости социальных ролей и статусов, эластичности норм. [3, с. 186]. Подобную структуризацию так же называют моделью «сетевого общества» или «неформальной экономики».

В России стремление к «флексибильности» проявляется в обоих обозначенных ранее смыслах этого понятия, а именно, как объективное явление и как идеология освобождения от пут старой системы, однако, обладает своими специфическими чертами: во-первых, *«российская» флексибильность* принимает более неформальные черты, так как не утверждена писаными правилами и чаще всего реализуется посредством спонтанной, часто неосознанной, адаптации работников к новым условиям труда. Вторая особенность – «микромасштабность», как результат существования в сетях неформальных взаимодействий внутри одного предприятия, нежели на уровне всего рынка [3, с. 188]. Таким образом, заключение авторов, представленное выше, задает направленность на дальнейший анализ специфики российской гибкости трудовых отношений.

2. Что мы наблюдали и установили из разговоров с работниками предприятий сферы обслуживания

Гибкость организационной структуры. По результатам исследования нам удалось выяснить, что для большинства предприятий сферы услуг характерна сетевая форма организации. Для данных организаций характерно как частично сетевое устройство по принципу наличия единого головного центра и ряда периферийных точек, так и полностью сетевая структура, где целую организацию может представлять лишь один человек. Рассмотрим каждую из них.

Одной из особенностей сферы услуг, и торговли в частности, является работа с заказчиком, будь – то фирма или непосредственно покупатели, в связи с чем широта охвата напрямую связанна с эффективностью сбыта товара или услуги, и форма организации по принципу наличия единого центра и сети магазинов является достаточно распространенной. С одной стороны, наличие головного «офиса» организации с централизацией в нем высшего руководства и других «обслуживающих» отделов отвечает принципу гибкости организации – «делать больше меньшим числом» и позволяет расширять/сужать сеть за счет открытия новых магазинов, слияния или удаления уже существующих, что не требует кардинальных изменений. Еще одной важной характеристикой гибкости данных организаций является общий принцип устройства работы, что позволяет не только быстро переквалифицироваться на другой товар или услугу в зависимости от запросов рынка, но и перемещать работников внутри сети. Респондент (менеджер спортмагазина): «*у них же сеть магазинов идет, т.е. это салон посуды «Каприз», «Леди и джентльмен», т.е. крупная сеть магазинов. Я работала сначала в посуде стажером, через месяц меня перевели в спорт и через две недели поставили заведующей в «Крате»*». Однако стоит отметить, что переход предприятий сферы услуг на новую сетевую форму работы сопровождаются процессом реорганизации, заключающимся не только в сокращении персонала. Бухгалтер в магазине говорит: *«У нас не столько как раньше было. Например, мог быть второй бухгалтер, мог быть старший кассир. Теперь нам эти единицы не выгодно содержать, потому что у нас не настолько большой товарооборот и прибыль»*, но и с выведением части отделов с периферии в голо-

вной офис подобная централизация с одной стороны позволяет сократить затраты на персонал, а с другой стороны – отдаленность головного офиса от периферийных точек сопровождается рядом проблем. Как отметил сотрудник книжного магазина в интервью: *«раньше бухгалтерия находилась непосредственно в каждом филиале, свой штат бухгалтеров, то сейчас она централизованна и находится вся в Новосибирске, и вот люди, которые за тридевять земель от нас, они там наших проблем и чаяний не знают…»*. Иными словами, решения о регулировании финансовых (в случае выведения кадрового отдела вопросы персонала) вопросов на местах принимаются дистанцированно, что осуществляется часто без представления о реальной ситуации, а так же снижает роль «человеческого фактора» – люди скорее выглядят «номерками в документах».

Крайней формой гибкости внешней организации является дистрибьютерство – сетевая организация, размеры которой ограничены ровно тем количеством работников, которые ее составляют. В частности, вся организация может быть представлена одним человеком на целый город или регион. Региональный представитель: *«Ближайший сидит за 250 км, а еще выше его только уже за 500, поэтому у нас в основном и задачи выставляются таким образом, что… тебе спускают сверху там задание, ты его уже здесь на месте, так как знаешь… лучше инструменты те, которые можешь использовать на месте»*. С одной стороны – полная свобода выбора методов действия, с другой стороны – дистанциированность от начальства.

По ходу проведения исследования нам удалось выявить несколько особенностей дистрибьютерства как «гибкой» формы организации труда. Во-первых, достаточно активно используется аутсорсинг[1], который на практике превращается в систему «двойного подчинения»: работники числиться параллельно в двух организациях, которые, в свою очередь, находятся в определенных иерархических отношениях друг с другом. Как итог – сложность построения отношений управления-подчинения для работников. Как отмечали региональные представители в своих интервью, двойное положение

[1] Аутсóрсинг (от англ. outsourcing: внешний источник) – передача организацией определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

работников приводит к спорным вопросам по поводу распределения «влияния» над работниками, а соответственно поля распределения обязанностей и заданий: *«...это компания, крупная, международная, а весь мой коллектив, все мои подчиненные, они находятся в штате дистрибьютора. И дистрибьютор слишком много хотел влияния на них иметь, а нам соответственно это не интересно...»* (региональный представитель). Иными словами, работники оформлены в одной организации, а выполняют работу под руководством другой организации. Как итог-двойственность подчинения и неясность своего положения. Респондент (региональный представитель компании производителя снековой продукции) говорит: *«Вы нам скажите, мы представители кого, вас, как производителя, в конце концов, мы взрослые люди все, или мы представители тех, кто в регионах работает? Мы ваши люди или мы их люди?»*. При этом данный региональный представитель был официально оформлен в Москве, более того — он выполнял тот объем работы, которая была поставлена «официальным» работодателем, тогда как на уровне «региональном», в котором и осуществлялась реальная работа, план был недовыполнен: *«Но для Москвы я планы все выполнял, а под субъективные мерки местной фирмы я не дорабатывал, хотя для Москвы я план всегда перевыполнял»*.

Таким образом, в рамках сферы услуг российских предприятий гибкость организационной структуры и новые формы занятости (когда работники числиться в одной организации, а работают на другую) не приобрели четкой оформленности и каналов взаимодействия, что приводит к несогласованности действий, неясности распределения властных полномочий, нарушению правовых норм. «Прозрачность организационной структуры» сетевых организаций часто на практике сопровождается информационным вакуумом — отсутствие прямого взаимодействия, большая роль «самоконтроля» и так далее, вплоть до того, что работники не уведомляются о смене в руководящих кругах: *«У нас была реорганизация предприятия в сентябре месяце, и непосредственно мой предыдущий начальник не остался в компании, и нас поставили к другому начальнику. Другого начальника я, к сожалению, не видел пока ещё даже в лицо...»* (региональный представитель). Деперсонализация «начальника» и размытие данного образа с одной стороны приводит к развитию самодисциплины работников, но с другой стороны пропадает то звено, «с которого можно спросить».

Гибкость трудовых отношений. Как отмечалось ранее, существует видимое разнообразие типов гибкости, в частности, типология выявленная на основе данных исследований промышленных предприятий. В результате наших исследований мы выделили такую форму проявления гибкости в сфере услуг, как гибкость трудовых отношений. Поясним, что здесь фокус внимания направлен на такие «формальные» атрибуты трудовых отношений, как правила найма и увольнения, форма начисления зарплаты, премий и штрафов, а так же организация графика рабочего времени.

На заре становления новых капиталистических «рыночных» отношений постепенно уменьшалась значимость, а затем и эффективность государственного распределения молодых специалистов после окончания вуза. Во-первых, количество государственных предприятий не возрастает, а скорее имеет тенденцию к уменьшению, в связи с чем спрос на специалистов «государственного» профиля постепенно снижается. Как альтернатива наблюдается рост и дифференцированность частного сектора, а понятие «рынок труда» становиться все более актуальным. В изучаемой нами сфере услуг доля государственного сектора уменьшается, тогда как частные предприятия расширяются, реорганизируются и модернизируются. Современный темп развития и рыночная экономика предъявляют к потенциальным работникам все новые требования «спроса», делая положения молодых специалистов все более неопределенным, когда нет однозначного ответа на вопросы: «Куда пойти работать?» и «Где искать работу?». Современное общество, пришедшее на смену «плановому» прошлому, характеризуется преобладанием частных кадровых агентств и «пестрой трудовой книжки».

Найм и увольнение. По ходу исследования нам удалось выделить несколько стратегий найма персонала на предприятиях сферы услуг, отвечающие современным требованиям рыночного общества.

Первый тип структуры найма — «прием со стороны». Как и ранее, на частных предприятиях современного типа существует ОК. Тем не менее все четче прослеживается тенденция к упрощению функции «найма», в частности данная функция перестает быть прерогативой специального отдела, а становится все более персонализированной. Говорит региональный представитель: *«у нас ОК сейчас нет, каждая структура набирает себе сотруд-*

ников сама, т.е. я супервайзер набираю себе, бухгалтерия набирают себе сотрудников и так далее».

Упразднение ОК с одной стороны делает процесс найма более гибким и увеличивающим роль личностного взаимодействия в контексте отдельно фиксированных правил и требований к найму. Из интервью с банковским работником: *«когда сейчас устраиваются сотрудники, с ними разговаривает начальник отдела. И когда берут людей в нашу группу, мы даже не знаем, кто придет»*. Не смотря на персонализированность найма, сохраняется информационный вакуум между тем, «кто» осуществляет набор и тем отделом (магазином), куда набор идет. Еще одной стороной гибкости правил найма становиться шаткость положения работника — при отсутствии четких правил, уход человека, совершившего акт найма, автоматически ставит работника в конфликтное положение несопоставимости интересов: *«договор подписан, но до сих пор остается в некоторых моментах неопределенность-это не они меня на работу брали, меня брал человек, который уволился»*. Иными словами, гибкость найма на работу дает больше возможностей для руководителей и меньше гарантий и уверенности для работников.

Второй тип структуры найма — «найм по знакомству», проявляющийся от четкой политики (позиции): бухгалтер в магазине *«Нет, мы только по знакомству, желательно стараемся тех людей, которых мы знаем, потому что если брать через кадровые агентства, то сейчас очень много случаев, когда приходят продавцы, если нет работы могут взять деньги, денежную выручку и уйти»*, до неформально сложившейся схемы: *«Как получилось? Ну, там всех брали подряд почти. А там оказался мой знакомый как раз принимает. Мы вместе учились в институте. Он меня с охотой взял. Вот так вот я туда и устроился»*. С нашей точки зрения данный тип найма характерен не только для магазинов «советского типа», но и для современных форм организации труда таких, как дистрибьютерство.

Тем не менее, перечисленные формы найма были широко представлены и ранее на предприятиях не только серы услуг, но и производства. Однако, современный рынок труда претерпевает серьезные изменения, принцип «незаменимых людей нет» не оправдывает себя. Агент по продажам: *«Раньше у них было мнение какое? Незаменимых людей нет. А оказывается, это неточная информация. Вот. Все люди, и не заменить нельзя. Кого-то можно заменить. Почему-то приходят люди, из ста человек там двое на двое, которые*

могут работать, могут заинтересовать. Опять же, их надо найти», «Работник начинает иметь вес. Если ранее брали всех, то сейчас найти подходящего специалиста довольно – таки сложно».

Иными словами, найм специалистов определенного профиля постепенно приобретает черты поиска «долгосрочного работника». Как отмечает агент по продажам: *«Вообще в последнее время – вообще берут, если ступенька выше освободилась – берут со стороны. Задал вопрос один раз, говорю, ну, смысл... Мне просто объяснили: «На твое место найти тяжелее человека, чем на вышестоящую должность, его легче найти. Ты нам приносишь прибыль, нас это устраивает»*. С одной стороны наблюдается тенденция к гибкости найма, отсутствию четких критериев. С другой стороны, наблюдается нехватка нужных специалистов и нехватка времени на их переквалификацию. В данных условиях, в частности в сфере услуг, получил свое начало принципиально новый — «внутренний» рынок труда, когда работники «циркулируют» в сети, заменяя недостающее звено: «происходит постепенная перестановка: *«человек работает в одном отделе, а потом – в другом. Чтобы он если что мог кого-то подменить»*. Основным методом «подбора» работников на «внутреннем» рынке становится «перетягивание». Агент по продажам: *«Мы все встречаемся, все общаемся, смотрим, если человек хорошо работает, и его видно, то они стараются переманить этого человека, заинтересовать его в этом плане»*, руководитель отдела организации выставок: *«я... очень долго смотрю на людей, которые рядом со мной работают, вот, и если мне с ними комфортно, с этими людьми, то я начинаю перетягивать их к себе из других подразделений, я тяну к себе», «И люди – они ходят по одному кругу, то есть была выработана технология, что больше года на одном месте держать работника нельзя»*.

Иными словами, сетевая структура, общий принцип работы позволяют эффективно «перемещать» персонал внутри сети, выигрывая на времени и средствах. Наряду с данной формой найма стали появляться новые формы «дистанциированной» занятости, когда отношения найма/подчинения заключаются в существовании двух и более организаций, в которых числятся работники: одна организация на определенных условиях предлагает работников. В случае дистрибьютерства — фирма-производитель и ее рекламные представительства — имеют общий штат работников. Фактически, речь идет о двойной занятости, что для работников выливается в состояние неопределенности. Региональный представитель: *«Вы нам скажите, мы представите-*

ли кого, вас, как производителя, в конце концов, мы взрослые люди все, или мы представители тех, кто в регионах работает? Мы ваши люди или мы их люди?».

Увольнение как форма «прекращения» трудовых отношений в современных рыночных условиях приобретает все более «личностные» черты. Все так же сохраняется произвол с «увольнением по собственному желанию»: «*Не понравился начальнику – пиши «по собственному», мы тебя все равно уволим. И человек писал», «мы, если захотим, тебя все равно уволим»*.

Структура начисления заработной платы, премий и штрафов. Как уже отмечалось, одной из особенностей сферы услуг является зависимость от заказчика, в связи с чем распространенным становиться так называемые «гибкие зарплаты». Однако, прежде чем обраться к рассмотрению данных форм, отметим несколько общих тенденций, характерных для частных предприятий. Во-первых, распространенность «белой» и «черной» зарплаты в отношении минимума официальной, какой то процент от реальной. С одной стороны, это выгодно руководителю с финансовой точки зрения. С другой стороны это не выгодно работнику, так как не только нет возможности «бороться» за большую зарплату, т.к. официально обозначенная зарплата выплачивается, но и не ведется подсчет черной зарплаты и не известен процент недовыплаты. Общая ситуация по словам агента продаж: *«в государственной организации, где соответственно платят, все отчисления идут. Но там не платят таких денег, какие можно заработать»*. Иными словами в частных предприятиях преобладает высокий заработок, при потере определенности и уверенности в стабильном будущем. Сфера услуг, как ни одна из других, наиболее точно связана с заказчиками, покупателями, то есть с третьими лицами, в связи с чем именно в данных сфера получили наибольшее распространение новые формы заработной платы. Во-первых, это сдельная зарплата, применительно к сфере торговли – «процент от продаж». Заработная плата зависит от того, как продавец работал в течение месяца». Полу-сдельная зарплата так же встречаться, представляющая собой наличие оклада и каких-либо процентов, премиальных: (руководитель отдела продаж) *«окладная часть незначительная: вся зарплата состоит из 2-х частей: % от продаж и бонусная часть»*. Иными словами для работников современных предприятий сферы услуг в частности, открыты возможности «работать на себя», однако на практике существу-

ет установленный организацией «потолок»: *«мне сказали, что ты и так потолок получаешь, приятель. Просто компания морально не готова больше продавать»*, *«Есть определенная грань, через которую ты не можешь перешагнуть, больше этого тебе платить никогда не будут. У нас тут можно вырасти еще, можно увеличить продажи, но зарплата поднять не могут»* (региональный представитель).

Таким образом, гибкая система начисления зарплаты превращается в иллюзию «заработай столько, сколько захочешь», что на практике превращается в увеличение обязанностей, должностной рост, но при сохранении материальной составляющей на прежнем уровне: *«Ну, тут трудно говорить повысили, понизили... на зарплате не отражается вообще никак, а обязанностей становится больше»* (продавец аудио-видео продукции).

Одним из важных вопросов, связанных как с материальной составляющей, так и с неформальными отношениями, является вопрос отмечания отличий, и соответственно штрафование. Нам удалось выяснить, что предприятия сферы услуг в данном вопросе характеризуются высокой степенью неформальности, причем как положительно для работника, так и отрицательно. Как отметил один из работников *«если человек, который работает, нарушает дисциплину, то руководитель может закрыть глаза, как будто не заметил»*. При решении о поощрении также важную роль начинает играть именно человеческий фактор: *«если я вижу, что все работают ровно, а кто-то лучше, я имею право сказать – этот человек заслуживает поощрение»*. Таким образом, наказание и награждения начинает зависеть не от установленных правил и их выполнения, а скорее от отношений с работниками, в чьей прерогативе – повлиять на выплату премии или наложения штрафа. Отметим, что в результате исследования нам удалось выяснить, что иных, помимо материальной стороны поощрения на современных предприятиях не применяется. Таким образом непосредственно решение о премировании/наказании штрафом находиться в сфере персональных взаимоотношений и за пределы денежных выплат или недоплат, однако вид поощрения/наказания не выходит за рамки формальности (денег).

Рабочий график. Гибкость рабочего времени – одна из основных характеристик новых трудовых отношений, при этом на предприятиях сферы услуг нам удалось выявить несколько «моделей» гибкого графика: во-первых, ненормированный рабочий день, где плавающими являются границы рабочего дня

«от» и «до». Свидетельствует агент по продажам *«у нас ненормированный рабочий день, у нас рабочий день приблизительно до восьми, когда до... пяти, когда до шести, когда да восьми, когда до девяти»*, а так же общий необходимый объем рабочего времени, который затем работник имеет возможность самостоятельно распределить: *«Ну, он и жесток и гибок одновременно. То есть время, которое необходимо быть непосредственно на месте рабочем – есть общее количество часов. Мы можем их делить, то есть меняться»*. С одной стороны подобный гибкий график позволяет совмещать несколько сфер деятельности, распределять время нахождения на работе в соответствии с другими жизненными потребностями, однако на практике подобная гибкость графика часто превращается в переработки, в том числе неоплачиваемые. Основной формой установления и организации гибкого графика становиться неформальное отношение с руководителем: *«Плавающий, в начале месяца составляем. Соответственно, если мне надо какие-нибудь дни я прошу»*, продавец OBI (супермаркет сельскохозяйственной и садовой продукции): *«То есть, вот сейчас, например, попрекают, если ты будешь вот так вот делать, я тебе сделаю неудобный график, там, ты не сможешь учиться, или еще что-то вроде этого. А другим сотрудникам, которые с ними хорошо с менеджерами общаются, им все делают, там, три выходных могут подряд поставить, четыре»*

Второй формой гибкой организации гибкого графика работы является распределение выходных дней. Как мы установили, при этом удалось выяснить, что подобная форма организации графика характеризуется высокой степенью неформальности и влияния человеческого фактора: *«Если захотел в субботу или воскресение отдохнуть – договариваешься сам»*. С одной стороны гибкость выходных создает иллюзию «планирования» своего графика самостоятельно, однако на практике реальный график зависит от отношений с руководством и помещает работника в состоянии неопределенности. Продавец-консультант OBI: *«У меня стоит выходной, так я и думаю, что у меня завтра выходной. 4 дня я уже отработала. А он взял мне и переставил. Просто выходной через два дня еще сделал»*, продавец в спортивном магазине: *«вообще ничего нельзя делать, даже планировать ничего. Потому что вообще у нас два выходных. Но может быть и такое, что один выходной или полвыходного»*. Таким образом гибкость графика на практике в превращается скорее в возможность руководителей варьировать рабочим временем подчиненных своих работников в своих

интересах, нежели в возможность самих работников планировать свой трудовой режим. Важно отметить, что со стороны руководства регулирование рабочего времени часто происходит неформально, без определенных постановлений и объяснений, без возможности работником отказаться от внесенных изменений: *«...Нету ни записки никакой. Он говорит, все «по производственной необходимости выйдешь и все»*.

Гибкость положения работника. Наконец, третьей формой проявления гибкости, выявленной по ходу следования, является *«гибкость положения работника»*. Одной из современных тенденций становиться несоответствие мнения «незаменимых люде нет» требованиям современной ситуации. Как сказал нам агент по продажам: *«работник начинает иметь вес. Если ранее брали всех, то сейчас найти подходящего специалиста сложно»*. Это касается общей тенденции рынка труда: ассортимент представленных профессий широк, однако подходящего человека найти трудно. Как мы отмечали, ранее, современные предприятия сферы услуг в ответ на сложившуюся ситуацию начинают вырабатывать схемы «внутреннего рынка труда». При этом наиболее легко заменимыми становятся управляющие кадры, тогда как специалисты менее заменимы и к ним предъявляются большие требования гибкости.

Можно выделить два показателя гибкости положения работника:

• место в иерархии персонала;
• система обязанностей.

По месту положения в иерархической структуре, по характеру «подчиненного положения» можно судить о степени гибкости положения работника, каналов мобильности и определенности положения. С одной стороны, как отмечали работники в интервью, на примере банка, существует модель иерархии «лестничного повышения»: возможность перейти на высшую ступень возможно лишь при перемещении лица, находящегося на ней, еще выше, однако шансы на подобное «повышение» снижаются отмечаемой нами ранее тенденцией приглашать на вышестоящие должности людей со стороны.

Одной из отмеченных особенностей сетевой структуры становиться «многостороннее подчинение»: *«у меня есть свой руководитель, но мой начальник обходя руководителя, может давать какие-то указания», «то есть у меня начальник один, но указания по действиям мне дают три человека: начальник отдела, заместитель*

и руководитель». Таким образом, рядовой работник находиться в положении «гибкого подчинения», носящего односторонний характер: отсутствие формально закрепленных отношений «подчинения» позволяет давать распоряжения руководящим лицам любого уровня, при этом существующая иерархия «приказаний» не освобождает работника от выполнения всех поручений: *«складывается ощущение, что все начальники, а работать некому, нужно только слушать»*. Подобное многостороннее подчинение на практике для работника выливается в положение неопределенности – «кого же слушать» и соответственно размывается образ «руководителя» как такового, в том числе и как ответственного лица, к которому можно адресовать жалобу.

Однако можно говорить о функциональной гибкости работника. Как отметил продавец в супермаркете: *«происходит постепенная перестановка: человек работал в одном отделе, а потом – в другом, чтобы если что он мог кого-то подменить»*, *«каждый работник должен быть взаимозаменяем»*, *«ну мы можем в любом отделе работать...»*. Универсальность и взаимозаменяемость работника с одной стороны может оцениваться как разнообразие функций и труда, пришедшее на смену однообразности и рутинности: *«Сейчас компания идет к тому, чтоб люди были взаимозаменяемы, чтобы человек мог на кассе работать и знал зал, знал товар... Вот когда я пришел , 4 года было жесткое закрепление за отделами, а потом была введена такая тенденция, что человек 3 месяца там стоял на определенном отделе, то есть профессиональной литературы, там, детской....вот и если человек за отделом постоит хотя бы 3 месяца, то он устает. Поэтому была введена такая практика обмена»* (продавец-консультант книжного магазина). С другой стороны, для работника на практике подобная многофункциональность превращается в неоднозначность позиции, перевыполнение обязанностей, а главное – неоплачиваемый сверхурочный труд. Продавец в OBI *«по идее мы должны выполнять инструкции, но получается по факту: он сказал «убери» – идешь и убираешь»*. Так же существует отличие «написанной» инструкции и реально выполняемых функций: *«приходиться заниматься даже не своим делом в том числе»*. С одной стороны причина подобной «многофункциональности» заключается в стремлении современных организаций к сокращению персонала при сохранении функциональности, то есть «делать больше меньшим чис-

лом». Соответственно с растущей тенденции к большему весу «специалистов» наблюдается направленность современных организаций к формированию штата многофункциональных работников, способных выполнять «все». На практике подобная многофункциональность часто связана с однообразностью выполняемых функций и отсутствием требований к квалифицированности работников. Так же стоит отметить, что со стороны работников подобная «эксплуатация» руководителями, и выполнение ими множества не входящих в обязанности функций не рассматривается как нарушение прав, поскольку часто завуалирована в виде просьбы о помощи, в том числе и со стороны коллег по работе: *«Может быть часть работы, которая ему надо здесь делать, но он может со спокойной совестью переложить ее на меня, она и мне, в принципе, не приносит там особо... не особо много времени забирает и особых сложностей не представляет, но в результате и у него отношение такое же ко мне», «Как правило на встречу идёт, ему какая разница, кто стоит работает, если все на месте по количеству».*

В целом распространенной остается «устная» форма существования обязанностей: *«Нет, вы знаете, чисто вот именно так, то есть в устной форме. То есть, говорят: «Юля, будешь делать то-то, то-то...» Может быть, ведение какой-то новой фирмы. Нет, все именно на таком вот устном уровне».*

Так же в ходе исследования было выявлены случаи нарушения оформления при переводе работников из отдела в отдел: *«я вот числюсь по трудовой книжке в отделе Сезонные товары. Продавец уволился из товаров для животных, меня туда перевели, потому что некому было работать. Просто перевели без служебной записки. Приказа нет никакого», «Просто переводят на словах, то есть, привели, сказали, что «все, вот ты в этом отделе, желаем удачи», «просила, чтобы мне внесли в трудовую книжку, так они мне сказали, что при увольнении мы тебе все запишем, куда ты переводилась. А сейчас нет возможности».*

Так, гибкость положения работника в сетевой организации проявляется в свободе перемещений и способности выполнения функций, однако на практике данная гибкость используется работодателями в своих интересах (продавец в OBI *«числюсь в одном отделе, а график отдыха по-другому»*). Однако стоит отметить, что подобная многофункциональность так же на практике превращается в размытие ответственности. Как отмечает менеджер в супермаркете *«у нас бывает так, что за одно дело отвечает*

два человека, если отвечает больше одного человека, значит не отвечает никто.»

Таким образом, данная форма гибкость — «гибкость положения работника» на предприятиях сферы услуг характеризуется распространенностью скорее горизонтальной, нежели вертикальной мобильности, системы многостороннего подчинения, разнообразием выполняемых функций, многосторонностью труда, однако и перевыполнением должностных обязанностей, нарушением правил перемещения на предприятии, размытием отношений «подчинения» и ответственности.

Основные выводы

В результате исследования нам удалось выявить несколько характеристик гибкости социально-трудовых отношений в сфере услуг:

• установлена представленность почти всех ранее известных типов гибкости:

Тип “А”: гибкость производственной организации через высокотехнологическое оборудование и быстроту его адаптации к колебаниям рынка;

Тип “Б”: высокая степень профессиональной мобильности рабочих, их уменье переходить с одного рабочего места на другое;

Тип “В”: гибкость правил найма и увольнения, и упразднение юридических препятствий этому;

Тип “Г”: гибкость зарплаты и слабость правил, регулирующих заработную плату;

Тип “Д”: возможность для предприятий обходить систему законных обязательств (оплата налогов, социальные обязательства, законодательство о труде, и т.п.).

• Высокая степень неформальности выделенных форм проявления гибкости:

— неоформленность в виде отсутствия официальных документов должностных инструкций, договоров;

— высока роль человеческого фактора и личностных отношений.

• Зарождение предпосылок «формализации» гибкой системы организации трудовых отношений (оформление «гибкого» графика, новые формы занятости).

Заключение

Выявленные формы проявления гибкости в «неформальном» и «неоформленном» виде являются выгодными и продуктивными для руководящего слоя организации. Для работников формы гибкости без документированного оформления продолжают играть роль «сгибающих» механизмов удовлетворения потребностей работодателей (руководителей).

Список литературы

1. *Грэхем Х.Т., Беннетт Р.* Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие для вузов/ Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

2. *Сеннет Р.* Коррозия характера. М.: Тернды, 2004.

3. Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический Проект, 2004.

Глава четырнадцатая

НЕФОРМАЛЬНОСТЬ ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ С РУКОВОДСТВОМ: КОМУ ЭТО ВЫГОДНО?

Введение

В сфере социально-трудовых отношений всех стран, но особенно на российских предприятиях рядом с прописанными формальными правилами комфортно уживаются неписанные правила взаимодействия обычного работника с руководителем, то есть практики неформальных отношений.

В этой статье мы рассмотрим неформальные трудовые практики в организациях сферы услуг. Эта сфера была выбрана в связи с тем, что промышленные предприятия довольно глубоко изучены, чего нельзя сказать о предприятиях сферы услуг. В изученных нами, ранее проведённых, исследованиях рассматриваются, главным образом, большие промышленные предприятия и ничего такого глубокого и масштабного не проводилось в сфере обслуживания. Нам хотелось бы, по мере возможности, восполнить этот пробел и провести исследование именно небольших обслуживающих предприятий.

Неформальные трудовые отношения также были выбраны не случайно, поскольку потенциально носят деструктивный характер, как для работника, так и для фирмы и даже могут приносить вред и государству.

На наш взгляд, рядовой сотрудник, включённый в систему неформальных отношений на предприятии, имеет меньше возможностей контролировать свой труд и так или иначе, находится в зависимости от руководителя и работодателя. Они уже вряд ли будут отстаивать свои интересы формальным путём. Так эти люди могу лишиться возможности управлять своей жизнью.

Что же касается организации, в которой он работает, то тут может произойти следующее. Во-первых, такие неформальные практики, как выполнение «левых» заказов, воровство, при-

водят к элементарным убыткам предприятия. Во-вторых, при разрастании сети неформальных отношений, владелец, на наш взгляд, может перестать контролировать свою фирму, поскольку она будет раздробленна в разнообразных неформальных сетях.

Если рассматривать деструктивный характер неформальных трудовых практик по отношению к государству, то тут, на наш взгляд, наносят вред такие неформальные практики, как выполнение неучтённых услуг (как следствие – неуплата налогов с заработанных денег), выплата заработной платы в конверте (то есть невыплата различных взносов в пенсионный фонд и невыплата подоходного налога). Как единичный случай, такие практики может быть и незаметны, но, становясь повсеместными и постоянными, они могут нанести ущерб государству, а в последствии и его гражданам.

Мы считаем, что, в связи с выше описанными предположениями, наша тема достаточно актуальна. Однако мы не претендуем изучить все аспекты неформальных трудовых практик и их последствий, а ставим себе цель выяснить лишь одну ключевую, на наш взгляд, а именно процесс становления неформальных практик.

Нас интересует, каким образом, и в какой степени такие практики навязываются руководством предприятий сферы услуг, и поддерживаются ли они работниками. Если работники поддерживают неформальные практики, то почему и каким образом они это делают. Если же они борются с неформальными трудовыми практиками, то в связи с чем и какими путями они это делают.

Объектом исследования являются организации сферы обслуживания, работники, работающие в этих организациях и их руководители. Предметом же нашего исследования являются неформальные трудовые практики, способы их насаждения, их восприятие рядовыми работниками и возможная борьба с ними.

Надо сказать, что в данной статье мы будем рассматривать рабочего, как рядового сотрудника предприятия сферы услуг. Хотя принято, что рабочий всё же больше относится к обозначению самого рядового сотрудника в промышленности, мы берём на себя смелость перенести это понятие на сферу услуг. Так как он занимает нижнюю ступеньку в иерархической лестнице, будь то промышленное предприятие или фирма, оказывающая те или иные услуги.

1. Гипотезы и их основания. Методы исследования

Исходя из основных выводов, содержащихся в исследовании Т.И. Заславской и М.А. Шабановой:

• многие россияне склонны интерпретировать заведомо неформальные ситуации не как нарушение своих прав, а как обычные неприятности, беды, жизненные проблемы;

• работники плохо знают свои права;

• работники не стремятся узнать свои права;

• если трудовая договорённость между руководителем и работником в момент приёма на работу заведомо носила неформальный характер, и работник на это согласился (с той или иной выгодой для себя), то возникающие в следствии трудовые проблемы он чаще всего интерпретирует вне контекста нарушения своих прав [2].

Мы можем сформулировать свои *гипотезы*:

1. Можно предположить, что руководители, пользуясь непросвещённостью рабочих, навязывают им неформальные трудовые практики.

2. Неформальные практики руководители навязывают рабочим, пользуясь бессилием и незащищённостью рядовых работников (по принципу кто сильнее тот и прав).

3. Рабочие сами поддерживают неформальные практики, в силу выгодности тех или иных неформальных трудовых практик для самих рабочих.

4. Трудовые практики в большей степени навязываются «сверху», а «снизу» они поддерживаются только в силу непросвещённости, незащищённости, безвыходности и бессилия перед более «сильными» руководителями и лишь в последнюю очередь в силу выгодности для себя (хотя бы потому, что рабочим не так уж и выгодны эти отношения).

5. Можно предположить, что работники предпочитают договориться с руководителем «по-хорошему» или смириться, так как это гораздо проще, чем вступать в открытый конфликт.

Объект изучения. Для проверки гипотез мы провели полевое исследование на девяти предприятиях сферы услуг в городах Москва, Ярославль, Тамбов и Кимовск (Тульская область). Среди этих предприятий есть фирмы разных типов: маленькие

торговые предприятия, супермаркеты, швейные предприятия и сети торговых представительств.

В ходе исследования оказалось, что доступ к полю затруднён закрытостью предприятий. Большая часть исследованных организаций была найдена с помощью тех или иных личных связей. Часто с исследователями просто не шли на контакт ни администрация предприятия, ни его сотрудники. Самыми недоступными в этом отношении предприятиями оказались предприятия расположенные в городах Москва и Ярославль. Причина столь малого числа охваченных городов заключается в недостатке финансовых средств.

Методика сбора данных. Поскольку исследуемые нами практики могут наблюдаться только на микро-социологическом уровне мы выбрали качественный метод сбора и анализа данных — глубинное полуструктурированное интервью, как рядовыми работниками, так и с руководителями. Для анализа интервью использована методика контент-анализа.

Нами был выбран качественный метод исследования, так как количественные методы направлены на изучение социального взаимодействия между структурами, социальными институтами и организациями, а качественные методы раскрывают субъективный аспект взаимодействий и реальные социальные практики [8], в частности это касается нашей темы, то есть реальных практик неформальных отношений. К тому же, «общий фокус качественного исследования концентрирует внимание на частном, особенном в описании целостной картины социальных фактов» [8]. Это может помочь не только сделать практические выводы, но и сформулировать более или менее обобщённые концепции поведения работников по отношению к той или иной неформальной ситуации на предприятии.

Структура текста. В первой части статьи мы рассмотрим, каким образом «сверху» навязываются неформальные трудовые отношения и как это происходит на различных предприятиях.

Во второй части работы мы покажем, каким образом простые работники принимают практики неформальных трудовых отношений и участвуют в их распространении.

И, наконец, в третьей части мы рассмотрим, как проходит и происходит ли вообще процесс формализации и защита рабочими своих трудовых прав.

Исследованные нами предприятия мы, в свою очередь, разделили на четыре группы. В первую группу мы отнесли предпри-

ятия, на которых работает не более двадцати человек. Во вторую мы объединили организации, численность сотрудников в которых превосходит 20 человек, но которые не являются составной частью сети предприятий или частью транснациональной корпорации. В третью группу мы занесли предприятия, на которых работает больше двадцати человек и которые являются частью сети предприятий или частью транснациональной корпорации. И, наконец, в четвёртую группу мы относим сети торговых представителей и работников сетевого маркетинга.

2. Навязывание неформальных практик трудовых отношений «сверху»

Для начала, нам представляется необходимым рассмотреть такие практики неформальных трудовых отношений, которые очевидно навязываются работникам «сверху». Такие отношения появляются в том случае, если руководитель сознательно нарушает различные должностные инструкции и права работников, а простые рабочие этому противостоять не могут, либо не могут без неблагоприятных для себя последствий.

Такой тип неформальных отношений связан с насаждением неформальных трудовых практик сильной стороной, то есть руководителем, и они не пользуются поддержкой рабочих. Работники в этом случае вполне осознают нарушение своих прав, но ничего не могут сделать для своей защиты. Этот тип неформальных трудовых практик очень устойчив, благодаря власти, которую имеет руководитель, и уверенности работников в бесполезности какого бы то ни было сопротивления.

Так, столкнувшись с нарушение формальных трудовых инструкций рабочие часто не отстаивают свои права прописанные в ней, мотивируя это бесполезностью подобного рода действий: *«Обращаться в суд по каким-то трудовым конфликтам нет смысла, потому, что договоры составляются так, что рабочие никаких прав особо не имеют, да и на суде ничего не добьешься особо»* (швея). Либо они мотивируют свой отказ от борьбы неблагоприятными последствиями, которые могут за этим последовать: *«Они им говорят «пишите заявление». И пишет человек, потому что ему говорят «мы тебя уволим по статье». Только по какой – неизвестно. Вот люди и пишут, увольняются, уходят и все. Им так проще. Они говорят, у*

кого шире карман, тот и победит. И боятся» (продавец). Другие работники, столкнувшись с нарушениями своих прав, включаются в разного рода правозащитную деятельность. Однако это, часто, не приносит ожидаемых результатов: *«Инспекция по труду пришла, и они боялись сказать, что что-то не в порядке. Инспектор спрашивает, а они говорят «нет-нет, все у нас хорошо». Потому что с инспектором ходил, вот, менеджер по безопасности»* (продавец). На этом предприятии работники добились проверки инспекции по труду, но она оказалась практически бесполезной и довольно большая фирма, с большим оборотом средств заплатила копеечный штраф.

Важным фактором распространения и насаждения таких практик неформальных трудовых отношений являются слабые институционально-правовые механизмы контроля над выполнением законов. Так, на одном из предприятий работники обратились в прокуратуру, а прокуратура, рассмотрев жалобу о нарушении трудовых прав работников, вынесла следующее постановление: *«...по результатам проведённой проверки принесён протест на типовой трудовой договор, действующий на предприятии. Кроме того, генеральному директору внесены представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства по приведению правил внутреннего распорядка соответствие с требованиями действующего трудового законодательства, и о соблюдении законодательства, регулирующих деятельность профессиональных союзов»*. (Документ был представлен председателем профсоюза супермаркета). Но прокуратура признала не все факты, которые были поданы в форме жалобы, а по признанным фактам наказания фактически не последовало, только предписания. К тому же деятельность профсоюза на этом предприятии продолжали ограничивать, хотя уже и не в такой степени.

Так же неформальные практики и правила, могут распространяться в связи с пассивностью самих рабочих. Они, по разным причинам, часто даже не пробуют защищать свои права. Например, бояться потерять своё рабочее место: *«Просто люди боятся потерять свое место, и они молча делают то, что им сказали и все»* (продавец). Исследование показало, что страх часто не даёт работникам отстаивать свои права перед руководством. Это может быть страх перед увольнением, перед лишением премии, перед неудобным графиком: *«если ты будешь вот так вот делать, я тебе сделаю неудобный график, там, ты не сможешь учиться, или*

еще что-то вроде этого» (продавец). В общем, способов влияния на простого работника довольно много и это даёт начальству дополнительные возможности для установления нужных ему правил.

На наш взгляд, работников можно «запугать» и заставить делать то, что они делать не должны ещё и в силу того, что многие рабочие не знают своих прав и обязанностей: *«Вот даже договоренностей нету, устной. Не то, что письменной, а даже устной договоренности нет. То есть, каких-то очерченных кругов обязанностей, за что, допустим, отвечает человек – такого нет»* (сборщик мебели). Они только слышали о каких-то инструкциях, но никогда их не видели. Чаще всего упоминаются инструкции типа техники безопасности, за которую они расписывались: *«Ну, наверное, есть у нас такой документ-то. Ну, так дают нам по технике безопасности, так бумажки»* (швея).

Одной из самых распространённых причин утверждения неформальных трудовых практик является отсутствие чётко прописанных контрактов и служебных инструкций: *«У нас нет там какого-то контракта, трудового договора, у нас этого нет, поэтому мы стараемся с работниками находить общий язык так»* (бухгалтер продовольственного магазина); *«Сейчас в других предприятиях там может быть контракты составляют там, а у нас нет, у нас приходите и работайте»* (закройщица). Сюда же мы можем отнести и распространённость на предприятиях таких практик как устные инструкции и распоряжения: *«Ну-у-у, устно, наверно, вот моя обязанность: приходит заказчик, дали мне задание, в квитанции написано, что сделать с вещью, то я и делаю вместе с закройщиком»* (швея). Бывает и так, что работник, при трудоустройстве, договаривается об условиях работы непосредственно с начальником, а после ухода начальника из фирмы, договорённости уходят вместе с ним *«До сих пор остается в некоторых моментах неопределенность. Это не они меня брали на работу, меня брал человек, который уволился»* (продавец). Такие случаи оставляют работника в полной неопределённости после ухода человека, с которым он договаривался.

На исследованных предприятиях бывает и так, что официально договор существует, но только на бумаге, а по факту – это просто «отмазка» от официальных государственных структур: *«Ну, какие-то договора там сделали. Но никак... они тоже такие, полуделанные. Ну, у ни пенсионное, там, медицинское*

страхование, на пенсионные, там, отчисления идут, вроде бы как» (сборщик мебели).

Стоит отметить и незнание работниками статей трудового кодекса. На вопрос знают ли они о новом трудовом кодексе, они отвечали вот так: *«Нет, никто меня не знакомил и не знаю»* (швея), *«Нет, мы не знакомились, нам некогда»* (закройщица). Это ещё один фактор, влияющий на возможность насаждения неформальных трудовых практик «сверху».

Собственно говоря, новый трудовой кодекс вообще снизил уровень коллективных гарантий работников, чем способствовал насаждению неформальных трудовых практик руководителями. Хотя часто даже те права, которые в нём прописаны, не выполняются начальством. Иногда, руководители пользуются тем, что коллектив долго работает вместе и все «свои». Так на вопрос о том, как повлияет новый трудовой кодекс на отношения на предприятии, мы получили такой ответ: *«да нет, это всё слаженно с годами, рабочие старые, как вот были они отношения, так я считаю, так они и останутся»* (директор).

В ходе исследования мы столкнулись с таким предприятием, на котором вообще нет никаких формальных инструкций и правил, там даже работники не всегда оформлены на работу как положено по Трудовому Кодексу. *«Я, собственно, тут вот и не числюсь. То есть, вообще, рабочий общежития четвертой медакадемии. Там у меня этот полис и вся ерунда»* (сборщик мебели). Эта организация фактически находится на самоуправлении, то есть заказы принимают, потом другие люди собирают, а третьи доставляют, вообще без участия руководства, а «хозяева» появляются, когда надо зарплату платить. В этой организации все вопросы и затруднения выясняются устно, без всяких регламентов: *«Ну, если нужно что-то решить, то ты подходишь к нему и начинаешь выяснять все. Что-то каких-то тут договоренностей твердых вообще нету. Ну, то есть, вот так вот все подвешено»* (сборщик мебели). На этом предприятии работодатель может насаждать любые свои правила, а если работнику не нравится, что-то, то ему могут не заплатить: *«Что тут трагично может быть? тут могут только где-то что-то недодать денег»* (продавец) В общем, на таких предприятиях, где работники даже не числятся таковыми, не говоря уже о каких-то служебных инструкциях, неформальные трудовые практики не просто насаждаются, такое предприятие функционирует на основе

таких неписанных правил. Работники на таких предприятиях являются абсолютно незащищёнными. На вопрос о том, защищены ли ваши права, последовал такой ответ: *«Да, нет, они даже не оговорены толком»* (сборщик мебели). Собственно они и не являются защищёнными, они попросту бесправны. Такие предприятия – это образец неформальности и незащищённости работников.

В ходе исследования мы столкнулись со следующими случаями, ставшими нормой.

Существование переработок само по себе ещё не является навязыванием неформальных трудовых практик, но, например, в сочетании с отсутствием прописанных служебных инструкций, за переработку могут не платить: *«Мы стараемся не устраивать сверхурочную работу, потому что нам за нее не платят»* (продавец), что в свою очередь помогает максимально использовать работников, не затрачивая на это дополнительных средств.

Взаимозаменяемость – это ещё одна практика, навязываемая работнику начальством: *«У нас нет ни подмены, ни замены. Допустим, вот, сейчас один монтажник у нас заболел, пришлось мне ехать на монтаж, а так я этим не занимаюсь»* (сборщик мебели). Такая практика позволяет без последствий для работодателя увольнять работников, при этом работа всё равно будет выполняться, но меньшим количеством сотрудников.

Так же имеет место перекладывание на работника тех обязанностей, которые он выполнять не должен: *«Просто уволился непосредственно человек, который меня принял на работу. Получилось, что часть обязанностей я стала выполнять новых, был для меня сложный период, потому что тогда появилась часть функций, которых я раньше не выполняла никогда в жизни»* (продавец). Это так же позволяет не нанимать на работу новых людей, при увольнении кого-либо, что в свою очередь экономит средства работодателю.

Из этого вытекают такие формы служебных отношений, как выполнение того, что поручат (в независимости должен ты это делать или нет) и работа за других (при нехватке или увольнении персонала штат не пополняют, а меньшее число сотрудников делают не изменившийся объём работы): «*Выполнять ту работу, которую тебе поручают» (менеджер); «основная масса коллектива – 10 человек, а нам нужно – 12, ну пока вот в течении года мы 10 работаем»* (менеджер).

На некоторых предприятиях появляются и такие неформализованные практики, как штрафы и лишения премий, не прописанных ни в каких документах: *«бывает, что есть штрафы даже со стороны начальства к нам, если они нам говорят, что мы не выполнили это, то денежное наказание»* (менеджер). Надо сказать, что штрафуют не лишением части официальной зарплаты, а лишением премии или бонусов, которые зачастую выплачиваются в «конверте» и как правило составляют большую часть заработка.

Начинает проявляться такой вид неформальных практик как заёмный труд: *«многие, достаточно большое количество якобы сотрудников были зарегистрированы на другой компании, на кадровое агентство»* (менеджер). Использование таких работников позволяет значительно сократить выплаты в налоговую инспекцию, в пенсионный фонд и в другие структуры. При этом заёмный работник совершенно бесправен, его как бы не существует. Такие люди не числятся в организации, в которой работают по факту, они числятся в агентстве по найму персонала и как только становятся ненужными от их услуг можно с лёгкостью отказаться. В свою очередь при недовольстве официально зарегистрированных работников их можно заменить заёмными, более дешевыми и зависимыми.

Все эти практики навязываются работодателем в целях увеличение производительности и уменьшения затрат, а если кому-то из работников что-то не нравится, то его никто не держит: *«Если тебе что-то не нравится, с тобой церемониться не будут, не нравится – разворачивайся-уходи, то есть это позиция такого хозяина, то есть людей всегда найду»* (руководитель отдела).

Неформальные трудовые практики способны сделать наемного работника своей «жертвой». Такие работники перестают, не только контролировать свою жизнь, но даже делать какие-либо попытки для этого. Им остаётся просто смириться с навязанными правилами. Такие работники должны сдерживать себя, они зависят от руководителя, они могут быть наказаны за что угодно и у них есть масса обязанностей, но практически (на их взгляд) нет прав.

Но всё вышеописанное не полностью раскрывает полную картину неформальных отношений на предприятиях сферы услуг. Часто не только руководители заинтересованы в институционализации неформальных трудовых практик, но и сами рабочие. Некоторые рядовые работники вполне комфортно чувс-

твуют себя в подобных условиях. Как раз это мы и постараемся описать ниже.

3. Соучастие работников в насаждении неформальных трудовых практик

В первую очередь, для того, чтобы неформальные трудовые отношения принимались работниками – эти отношения должны показаться им выгодными. Однако, поскольку руководитель вряд ли допустит не выгодных, для себя, неформальных практик, эти отношения должны быть взаимовыгодными либо же неформальность должна быть привычной. То есть либо эти отношения приносят определённый выигрыш и руководителю и подчинённому, либо они себя комфортно чувствуют в них и не замечают неформальности, как будто так и надо, то есть такие отношения ложно оцениваются работниками как «само собою» выгодные.

Такие неформальные практики могут распространяться по разным причинам, но прежде всего вследствие доминирования межличностных отношений между руководителями и подчинёнными. Такие отношения основаны на персональных связях рабочих с начальством. Подобного рода отношения могут возникать на маленьких предприятиях, в которых одни и те же люди работают на протяжении многих лет. *«У нас, понимаешь, большая часть жизни проходит здесь. Если у кого в доме семейные проблемы, они тоже внутри магазина. У нас все проблемы и трудовые и семейные решаются здесь, потому что мы здесь, мы здесь друг друга знаем очень много лет, поэтому привыкли»* (бухгалтер).

Но такие личные связи скорее являются привычными неформальными практиками. На исследованных нами предприятиях работники, занятые в маленьких коллективах, особенно кризисных предприятий, не жалуются на нарушение своих прав, у них всё хорошо в коллективе, а все проблемы возникают из вне (от властей, коммунальщиков и т.д.). Часто такое отношение в коллективе помогают предприятию удержаться на плаву и не разориться: *«Мы все Зои Космодемьянские. В своё время она выдержала все пытки, как я помню из школы, вот так и мы»* (бухгалтер). На таких предприятиях сотрудники чувствуют себя в кругу «своих» и на основе личных связей работают и стараются на работе.

Обычно такое сплочение коллектива присутствует на маленьких предприятиях, оставшихся после распада СССР, сотрудники на них иногда даже являются совладельцами (акционерами), но не осознают этого.

Надо сказать, что такие организации обычно просто стараются выжить: *«Ну, у нас сейчас критическое положение. Мы мало того работали с заказчиком, вот работаем, а заказчики слабо материально всё-таки обеспечены и много пенсионеров, а у пенсионеров пенсия небольшая, так что... надо, чтоб было побольше заказчиков, а у нас маловато»* (директор).

На подобные предприятия редко берут на работу посторонних, и это связанно с разными причинами. *«Нет, мы только по знакомству, желательно стараемся тех людей, которых мы знаем, потому что если брать через кадровые агентства, то сейчас очень много случаев, когда приходят продавцы, если нет работы могут взять деньги, денежную выручку и уйти. И их просто можно не найти»* (бухгалтер).

Существуют и другого рода личные связи. Их мотивом является взаимовыгода отношений с руководителем. *«Сотрудникам, которые с ними хорошо с менеджерами общаются, им все делают, там, три выходных могут подряд поставить, четыре»* (продавец-консультант). То есть, в такого рода отношениях начальник может сделать поблажку подчинённому, может неофициально отдавать распоряжения такому сотруднику. Тут работает правило do ut des (ты мне, я тебе). В такой ситуации начальник может дать более лёгкое или выгодное задание работнику, тот, в свою очередь, закроет глаза на «делишки» начальника или даже примет в них участие, не будет обращать внимания на ущемление прав других работников и т. д. Естественно, каждый раз, когда работник получает выгодное задание от руководителя он укрепляет неформальную связь с ним и систему неформальных отношений в целом. Руководителю тоже пригодятся люди, которые за то или иное благо сделают левую работу и которые закроют глаза тогда, когда это будет нужно.

Как одну из разновидностей межличностных отношений можно выделить отношения родственные. Родственники так или иначе помогают друг другу даже, когда этого нельзя сделать по документированным правилам. Существует множество жизненных примеров, когда человек, занимающий руководящую должность, помогал своему родственнику устроится на предприятие, а работая под началом своего родственника, можно с ним

особо не формальничать, по крайней мере без посторонних глаз. Естественно, что родственная взаимовыручка имеет место и укрепляет сети неформальных отношений.

Кроме того, многие проблемы, возникающие как со стороны работников, так и со стороны руководителей, решаются по личной устной договоренности. *«Ну, если нужно что-то решить, то ты подходишь к нему и начинаешь выяснять все»* (сборщик мебели). В этом случае инструкции и прочие акты (если они имеются), регулирующие отношения, обходятся стороной и вопросы решаются при непосредственном обращении работника к своему руководителю или руководителя к рабочему. При какой-либо необходимости работник отпрашивается с работы и уходит, а взамен отрабатывает потом. Или же руководитель отправляет нетрезвого работника домой, и работник остается ему должен. Такой способ решения проблем вполне эффективен и безопасен, нежели открытый конфликт или официальная процедура, так как не вызывает «шума» и нежелательных последствий для обеих «договаривающихся сторон».

Так же мы можем выделить неформальные трудовые практики, основанные на компенсации рабочим низкого уровня заработной платы и тяжёлых условий труда. Такие практики занимают особое место в системе неформальных отношений. Они непосредственно выгодны рядовым сотрудникам, а косвенно и руководящему звену. Желая компенсировать низкие заработки своих работников, руководители неофициально разрешают использовать помещения, оборудование, материалы для «левых» работ, закрывают глаза на неофициальную оплату клиентами той или иной услуги. В ходе исследования мы выявили следующую форму такой компенсации, после отключения интервьюером диктофона, директор сказал, что *рабочие берут заказы и не оформляют их через кассу, им это выгодно, а директор сказал, что ему нет, так как они деньги только себе в карман кладут. Так же было сказано, что об этом все давно знают. Так же рабочие остаются (по просьбе) работать после окончания рабочего дня, но только когда бывает много работы и к тому же у них от количества выполненной работы, больше зарплата.* Итак, мы видим, что директор знает о подобных нарушениях, но ничего не делает.

Одной из разновидностей рассматриваемых практик является использование служебных возможностей в личных целях. Так, например, можно с помощью коллег найти себе дополнительный заработок: *«Елена Владимировна, у меня вот друг, ему ну-*

жен закройщик» – ради Бога, я даю контакт, потому что знаю, что у меня хорошие связи, хорошие все мои субподрядчики, и я считаю, что если через кого-то мой субподрядчик может подзаработать денег – я не возражаю» (начальник отдела). При всём этом начальник как мы видим совсем не против использования служебного положения работником.

Сюда же можно отнести и снисходительное отношение к дополнительным заработкам. Тут работник получает дополнительный доход и руководитель несёт меньше ответственности за его благосостояние. В то же время руководству приходится мириться с тем, что у работников, имеющих дополнительную занятость, может ослабеть интерес к основному месту работы. Так же начальству приходится мириться с более частыми опозданиями на работу таких «совместителей» и более ранними уходами с работы неё таких работников [9, с. 26].

Особая проблема, разрешаемая сугубо на личной основе, – нарушение дисциплины и пьянство. Часто пьющих жалеют и не принимают к ним никаких мер, или принимают, но не такие жёсткие, как положено по формальным правилам. Особенно на небольших предприятиях, где маленький коллектив. *«У нас одна работала работница много лет работала..., а потом вот в недавнее время начала пить, и вот всё-таки я вот смотрю, вот девчонки все вместе работали и все очень сильно переживают за это. И вот в этом году нам пришлось её уволить, хотели даже девочки сами вести и кодировать, и всё вот. Так что я считаю, что вот это вот, они все очень переживали, все мы переживали, и сейчас переживаем! Хоть она рассчитала, рассчитали её, а вот если бы прекратила она, то конечно мы бы опять её взяли на работу»* (директор). *«Ну, вот одна у нас запила, и то мы уволили её не по статье, а решили так уволить, по собственному желанию»* (швея). Но такое благосклонное отношение к пьющим проявляется, в основном, на небольших предприятиях, где один и тот же коллектив работает на протяжении многих лет.

Ещё к одной разновидности таких отношений можно отнести и воровство. Иногда, воровство на предприятиях покрывается именно руководством. Хотя эта практика скорее всего, распространена на кризисных предприятиях.

Бывает и так, что в распространении неформальных трудовых практик играет роль низовая солидарность. Когда обычный работник поднимается по служебной лестнице, его подчинёнными становятся его бывшие коллеги. Его друзья оставшиеся на той

же ступеньке служебной лестницы считают, что имеют право на его помощь. Часто так случается, что он неформально помогает им, а они, так или иначе, ему — своеобразное объединение всех подчинённых [6, с. 92]. Это ещё один фактор, влияющий на распространение и укрепление сетей межличностных отношений.

Специфика отношений в сетях торговых представителей. Хотелось бы выделить один тип предприятий сферы услуг — это сети торговых представителей. В них особенно сильно развита неформальность. Это связанно с отсутствием рабочего места как такового, с индивидуальными графиками работы, с постоянным географическим перемещением работников, постоянной сменой продаваемого ими товара (необходимость того или иного продукта на рынке) и т.д. не стремятся менять ситуацию. Это, в первую очередь, связанно с довольно высоким уровнем заработной платы (пусть не вся «чистая», зато достаточно большая). И эти представители принимают условия игры и распространяют их дальше и дальше, когда в последствии нанимают свою команду, работают на другую фирму и т.д.

В общем-то, как со стороны руководителей, так и со стороны работников, имеют место быть действия, создающую благоприятную почву для разрастания практик неформальных трудовых отношений. На наш взгляд, невозможно только насаждением сверху так масштабно распространить неформальные правила на предприятиях, так или иначе необходима и поддержка этих практик снизу, то есть подчинёнными.

Рядовые работники, участвующие в описанных выше практиках могут выиграть при таких отношениях, образно говоря, будучи «победителями» (если добились особых привилегий), или же просто-напросто хорошо в них адаптируются и становятся «послушными».

Работники «победители» сами осознанно выбирают участие в неформальных трудовых отношениях, считая, что это выгодно для них. Они вполне уверенны в себе, самодостаточны и не боятся перемен. Такие работники, по нашему мнению, наиболее активно способствуют распространению неформальных правил трудовых отношений на предприятиях.

Что касается «послушных», то ими такие «правила игры» воспринимаются как вполне нормальные. Это связанно с желанием спокойствия и бесконфликтности, с неуверенностью в завтрашнем дне: *«я буду работать там, куда меня возьмут»*. И так как такие сотрудники предприятий не замечают никакого дис-

комфорта, связанного с применением неформальных трудовых практик, то и не борются с ними, а, следовательно, не препятствуют их распространению.

4. Опыт формализации правил на одном из предприятий. Роль профсоюза

Столкнувшись с нарушением своих прав, работники прибегают как к неформальным, так и к формальным способам защиты. Неформальные способы мы так или иначе уже рассмотрели, а теперь мы постараемся рассмотреть формальные. Как мы уже знаем, есть работники, которые не принимают неформальные трудовые отношения и борются за свои права. Такие люди, как правило, хорошо знают свои права и обязанности: *«Меня хотели уволить. Просто, вот, я опоздала, получается, на пять минут и сказала, что через 20 минут приеду на работу. Может быть, я в чем-то не права, но он мне сказал: «пишите заявление об уходе». Я не написала. Ну, и меня обещали по статье уволить в течении недели. Но три месяца меня не увольняют уже до сих пор пока. Они мне выговор сделали и седьмого числа будет суд. Мы хотим обжаловать это, так как мне премию не дадут годовую»* (продавец-консультант). К тому же, эти люди не бояться вступать в конфликт с руководством и подавать жалобы в различные инстанции.

В ходе нашего исследования нам встретилось только одно предприятие, на котором часть работников осознанно и целеустремлённо пытаются бороться за формально фиксированные правила отношений на своем предприятии — большом торговом центре в Москве.

В этом торговом центре несколько работников подали в суд на своё предприятие в связи с противоправными действиями руководства. *«Суд же все только по факту все смотрит, правильно? Доказательств у них, я думаю, их нету, наверное. Потому что они просто сделали незаконно нарушением норм трудового права. Написали там все. Поэтому у нас шанс есть»* (продавец-консультант).

Процессу законного соблюдения взаимоотношений с администрацией способствует создание профсоюза. Собственно, за формальное признание своих прав борются только члены этого профсоюза. Но созданию и работе профсоюза оказывается сильное сопротивление со стороны руководства.

Сначала профсоюз вообще не хотели признавать, но после обращения профсоюзных лидеров в прокуратуру, его все же признали. А потом делали всё для того, чтобы в нём было как можно меньше членов. *«Они их давят. Они говорят, что если вы вступите в профсоюз, то мы вас уволим. Многие уже вышли, потому что они узнали, кто в профсоюзе. (неразборчиво) сказали «если ты не выйдешь, не принесешь заявление, то мы тебя уволим, ухудшим график рабочий». Ну, общем, гнобили народ вообще по полной программе. И они все вышли и все»* (работник). Но, тем не менее, профсоюз всё ещё существует, благодаря лидерам и особо активным его членам. На момент, когда мы брали интервью, в нём насчитывалось всего восемь членов.

Профсоюзные лидеры обращались в прокуратуру, с жалобой на условия труда и добились проверки инспекции по труду на своём предприятии. И хотя инспекция не выявила крупных нарушений, отчасти в силу того, что инспекторов сопровождал начальник охраны, но всё же кое-что было предложено изменить. *«Даже инспекция по труду пришла и они боялись сказать, что что-то не в порядке...Потому что с инспектором ходил, вот, менеджер по безопасности». «Они в договор внесли какие-то там дополнения. То есть, разгружать там написано «не боле 10 кг» женщинам поднимать»* (продавец-консультант). Так же профсоюзные активисты добились кое-чего в прокуратуре. *«В прокуратуре я уже позже читал лично. Знакомился. Там и обязывают поменять полностью трудовой договор. В плане оплаты труда он не соответствует нормам. Поменять правила трудового распорядка внутреннего и поменять отношение к профсоюзу. Учитывать его мнение. Вот такое вот было предписание»* (работник).

В общем можно сказать, что работники иногда формально отстаивают свои интересы и права, но это бывает довольно редко. К тому же борьба за свои права в одиночку, чаще всего, оказывается неудачной. Обычно работники добиваются каких-то результатов, создав независимый профсоюз, и рассмотренное нами предприятие тому подтверждение. Активистам, пытающимся защитить права рядовых работников, вставляют «палки в колёса». И, хотя кампания может «откупиться» от разных органов или же по закону уплатить незначительный штраф, профсоюз всё же добивается успеха и по крайней мере может защитить работника от незаконного увольнения.

Такие профсоюзы только начинают образовываться. В них реализуются люди, которые борются с незащищённостью и с

«произволом» руководства, таких людей можно назвать «несгибаемыми».

Если описывать их характер, то можно сказать, что на первый взгляд они довольно сильно отличаются между собой. Одни совершенно спокойны и кажутся невозмутимыми, а другие крайне эмоциональны, можно сказать «с огоньком». Но и те и другие настойчивы и даже в какой-то степени непоколебимы в своих целях. Они взялись организовать профсоюз и, надо признаться, идут к своей цели, несмотря на довольно серьёзное сопротивление администрации компании, так что можно сказать, что эти люди целеустремлённы. *«Ну, мы профсоюз создали. По поводу нарушения прав работников». «Все у меня усилие на профсоюз. Я думаю только о нем». «То есть, вот сейчас, например, попрекают, если ты будешь вот так вот делать, я тебе сделаю неудобный график, там, ты не сможешь учиться, или еще что-то вроде этого».*

Во время разговора с включённым диктофоном, эти люди ведут себя совершенно спокойно, в отличие от других работников они не боятся рассказывать о положении рядовых работников у них в фирме, о нарушениях, которые там имеют место быть, о несправедливых увольнениях и т.д. Наверное, их можно назвать в своём роде бесстрашными.

Несмотря на то, что эти люди, внешне, кажутся совершенно разными по темпераменту, они, тем не менее, вместе отстаивают свои интересы и, надо признаться, выглядят довольно сплочённой командой.

Они не пользуются популярностью у большинства рядовых работников, несмотря на то, что защищают их же интересы. Многие из сослуживцев говорят, что эти активисты «портят им жизнь». В связи с деятельностью таких людей, руководство ужесточает свои требования (наказывает за вступление в профсоюз – как один из примеров) и соответственно многие, может, и поддерживают «несгибаемых», но молча, не проявляя содействия. *«Они* (т.е. администрация) *их давят. Они говорят, что если вы вступите в профсоюз, то мы вас уволим. Многие уже вышли, потому что они узнали, кто в профсоюзе. Сказали «если ты не выйдешь, не принесешь заявление, то мы тебя уволим, ухудшим график рабочий». Ну, в общем, гнобили народ вообще по полной программе. И они все вышли и все».*

К самим же профсоюзникам руководство относится по-разному. Чаще всего – это конфликтные отношения противоборс-

твующих сторон, т.е. одни запрещают, другие добиваются и т.д. и т.п. Иногда начальник смиряется с таким работником (есть — ну и ладно), но потом каждую его мелкую провинность замечают и наказывают, правда, уже по правилам, «как положено». Бывает и так, что острый конфликт переходит в демонстративную приветливость. Например, работник подал в суд на организацию и добился того, чего хотел (добился, чтобы его не уволили); во время суда его всячески пытались задеть, запугать и унизить, но после суда его оставляют в покое и даже приветливо здороваются. Но так бывает не всегда. *«Да, ко мне тоже не подходят. Первое время вообще жуть. Поставили одни вторые смены мне до половины одиннадцатого». «Директор плохо ко мне относится почему-то. Я не знаю, почему, конечно. Может быть, я в чем-то не права, но он мне сказал: «пишите заявление об уходе». Я не написала. Ну, и меня обещали по статье уволить в течении недели. Но три месяца меня не увольняют уже до сих пор пока. Мы профсоюз создали и все. Они мне выговор сделали и седьмого числа будет суд». «Сейчас, конечно, более мягко стал относиться директор к нам ко всем, к сотрудникам, но пока не здоровается».*

Часто бывают ситуации, когда из-за действий настырного профсоюзника руководство всячески давит на коллектив, чтобы они сами заставили его отказаться от своих действий, а руководитель вроде как и не причём. *«Морально да, (поддерживают). а как до дела – все .... Даже инспекция по труду пришла и они боялись сказать, что что-то не в порядке. Да, нам жаловались, что тут такие-то нарушения, (неразборчиво). инспектор спрашивает, а они говорят «нет-нет. все у нас хорошо». Боятся. Потому что с инспектором ходил, вот, менеджер по безопасности».*

Такие люди часто испытывают на себе как гнев начальства, так и гнев своих же сослуживцев и мало кто их поддерживает открыто и безбоязненно. Но если в коллективе находится группа «несгибаемых», то вполне возможно, что они добьются больших результатов. Но так же часто они ничего не добиваются и проигрывают свою неравную борьбу. Наверное, этих работников можно назвать бунтарями. *«Мы хотим взять побольше людей, чтобы вовлечь в наш профсоюз, чтобы подняли нам зарплату, аттестацию рабочих мест провести хотим. Все вот это вот. чтобы действительно, как-то, я не знаю, справедливость чтобы была какая-то. Но народ пока боится, боится вступать в нашу организацию».*

В общем, такие люди сильно способствуют процессу административного и законодательного закрепления правил трудо-

вых отношений, но их пока очень мало, и большинство работников бояться следовать за ними. Так что, полная формализация в этой области пока не возможна. Российские наемные работники, как и большинство граждан, не готовы к законопослушанию. «Закон что дышло...» Как было показано в при обследовании машиностроительных предприятий [11], и там люди больше доверяются личным отношениям и договоренностям, даже и на работе.

Заключение

В данной главе мы рассмотрели каким образом на предприятиях в сфере обслуживания распространяются практики неформальных трудовых отношений, какие из них выгодны работодателю и начальнику и как они их навязывают, а какие выгодны самому работнику и как простые сотрудники их поддерживают и распространяют.

Мы выяснили, в чём выгодность неформальных отношений для руководителя, и почему работники могут поддерживать распространение неформальных практик.

Руководители, пользуясь непросвещённостью рабочих, навязывают им выгодные для себя трудовые практики, пользуясь бессилием и незащищённостью рядовых работников, по принципу «кто сильнее тот и прав». Рабочие сами поддерживают такие порядки в силу их выгодности для самих себя. Они предпочитают договориться с руководителем «по-хорошему» или смириться, так как это гораздо проще, чем вступать в открытый конфликт.

На наш взгляд насаждение неформальных отношений «сверху» и принятие их «снизу» в общем и целом равнозначно. Где-то работники совсем бесправны и вынуждены следовать неформальным порядкам, а где-то они от этого выигрывают. Итак, неформальные практики насаждаются и распространяются «сверху» в той же степени, что и «снизу».

В ходе исследования так же выяснилось, что на некоторых предприятиях происходят изменения, благодаря созданию независимых рабочих профсоюзов. Но это движение только начинается.

Список литературы

1. *Алексеев А.Н.* Драматическая социология (эксперимент социолога – рабочего) М.: ИС РАН, 1997. Кн. 2.
2. *Заславская Т.И., Шабанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социол. исслед. 2002, № 6.
3. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособ. для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. 2-е изд., испр., и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
4. *Козина И.М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социол. исслед. 2001. № 5.
5. *Нестеров Ф.Ф.* Связь времён. Опыт исторической публицистики. М.: Молодая гвардия, 1984.
6. *Прохоров А.П.* Солидарность подчинённых на предприятиях при различных режимах управления // Социол. исслед. 2002. № 12.
7. *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. В.И. Супруна. Н.: ФСПИ "Тренды", 2004.
8. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, Книжный дом «Университет»», 1998.
9. Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Институт социологии РАН. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
10. Солидаризация в рабочей среде социальное и индивидуальное / Институт социологии РАН. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
11. Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. совет: Джоан ДеБарбелебен, С. Климова, В. Ядов. М.: Академический Проект, 2004.
12. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трёх исследований) / отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.

Глава пятнадцатая

КАКИМ ОБРАЗОМ ГИБКОСТЬ ВЛИЯЕТ НА ИНТЕГРАЦИЮ РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВ И КОМАНДЫ

1. Возникновение гибких форм организации в сфере обслуживания

За 15 лет в России произошла качественная трансформация всей социально-трудовой сферы общества. Различие в способах управления человеческими ресурсами на предприятии и организации бизнеса, как в промышленной, так и в сфере услуг координально изменились не только по сравнению со временем СССР. Во-первых, произошла переориентация экономики государства: если советская экономика была полностью ориентирована на промышленный и добывающий комплексы, то экономика постсоветской России во многом стала более разнообразной по своему направлению, сфера услуг также стала занимать значительный сектор. Произошла ломка советской организационной структуры предприятий.

Структура советских организаций представляла собой жесткий, вертикально сформированный, централизованный аппарат управления производством. Как правило, все структурные подразделения предприятий были сосредоточены территориально в одном месте и формально и структурно были объединены в один производственный комплекс, особый акцент делался на создание рабочих коллективов. Перестройка социальной и политической системы общества и развитие капиталистического рынка внесло свои качественные изменения.

Советский, а потом и новый российский руководитель в силу отсутствия широкого круга знаний, во многом столкнулись с проблемой эффективной организации бизнеса в рамках рыночных структур. Более того, как уже сказано выше, значительное развитие получил сектор непроизводственной сферы экономики, ориентированный на представление потребителю определенных услуг (торговля, общепит, развлечения (шоу-биз-

нес и т.д.). И если в отечественной социологии уже достаточно широко изучена сфера трудовых отношений и управления на *промышленных* предприятиях посткоммунистического типа, то сфера услуг во многом остается не затронутой, а специфика организации труда на таком типе предприятий и их численность с десятками тысяч занятых в этой сфере заслуживает особого внимания.

Для начала важно сказать о том, что особому изменению на предприятиях и вообще в российской культуре управления организацией подверглась именно сфера управления персоналом. Так как пальму первенства в развитии науки об управлении всегда имел Запад, то и российскому руководителю пришлось осваивать знания на основе изучения и анализа именно западного опыта. А Запад в этом сильно преуспел. Стоит заметить также и то, что именно в западном менеджменте произошло неоднократное теоретическое осмысление трансформации систем управления.

Итак, российская специфика становления трудовых отношений во многом обусловлена стремлением фирм заимствовать западный опыт менеджмента. Но уже за 15-летный период развития рыночных отношений (капитализма) российские и западные социологи сделали определенные выводы о том, что модель трудовых отношений в России обладает качественным отличием от других национальных моделей[1].

Гибкость в управлении человеческими ресурсами. Одной из новых черт, определяющих трудовые отношения в рамках капитализма, является *гибкость* организации труда. Поскольку в российской научной литературе данное понятие почти не используется и является малоосмысленным, стоит обратиться к западным авторам, чтобы составить смысловую картину данного явления.

«Базовая философия «гибкого подхода к управлению человеческими ресурсам частично опирается на работу Макгрегора, который... фактически использовал в своей терминологии такие характеристики как *«жесткий»* и *«мягкий»*, для описания форм управленческого контроля» [1, с. 10]. Макгрегор выдвинул идею о двух теориях управленческого типа: *«теория X»* и *«теория Y»* [2, с. 150].

[1] См.: Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический Проект, 2004. 320 с.

Именно в рамках данной концепции, появившейся в 80-х годах прошлого столетия, и стал развиваться гибкий и жесткий подходы к управлению, которые претерпели незначительные изменения, и нашли свое применение в практике управления.

Гибкий подход в управлении человеческими ресурсами берет свое начало в школе человеческих отношений, основу которой составляют идеи коммуникации, мотивации и лидерства. Автор книги по менеджменту *«Стратегическое управление человеческими ресурсами»* Майкл Армстронг, рассматривая истоки развития и теоретическую основу УЧР, приводит различные точки зрения ученых на счет гибкого подхода в управлении. Одни говорят, что он подразумевает отношение к работникам как к ценным активам, которые создают «конкурентное преимущество, за счет своей приверженности работе, адаптивности и высокого качества труда (навыков, умения эффективно работать)» [1, с. 8], другие утверждают, что данный подход рассматривает людей «как средство, а не как объект управления» [1, с. 8].

По мнению самого автора книги, идея гибкого подхода к управлению человеческими ресурсами заключается в высоком уровне приверженности работников целям компании, достигаемого с помощью вовлечения их в процесс, создания благоприятных условий для общения и обмена информацией, значительна роль организационной культуры предприятия. При этом в центре внимания находится «взаимность», выраженная в убежденности субъектов трудовых отношений, в том, что интересы руководства и работников могут совпадать.

Однако часто практика и теория сильно могут различаться. Именно такое положение дел встречается в практике и науке об управлении. Несмотря на гуманистические и «мягкие» положения гибкого подхода, в реальности дела обстоят жестче по причине того, что интересы организации стоят выше интересов работников. В исследованиях, проводимых на западных компаниях, ученые наблюдали применение синтеза гибкого и жесткого подходов к управлению.

Вследствие структурного изменения организаций под влиянием гибкости, происходит не только трансформация самих технологий производства услуг и товаров, происходит трансформация социальных взаимоотношений внутри организации, выражающееся в смене отношения работников к труду, в отношениях между работниками и начальством, между самими работниками. Резкому изменению в условиях современного ка-

питализма и современной гибкой системы управления подвергаются некогда довольно устойчивое по своему смыслу понятие «коллектива». Изменяются порядок взаимодействия людей в трудовом коллективе, ценности и нормы, разделяемые членами данной группы.

2. Данные наблюдения и опросов. Их интерпретация

В настоящей статье будет сделана попытка, проследить влияние гибкости организации труда на интеграцию работников в трудовой коллектив в современных российских организациях непроизводственной сферы. К таковым, авторами исследования были отнесены организации в сфере торговли, продажи услуг, общепита и т.д.

Наши рассуждения основываются на контент-анализе порядка сорока интервью. Первоначальный анализ показал, что процесс интеграции очень сильно отличается в трех типах организаций, исследованных нами. Рассмотрим их по очереди: дистрибьюторские сети, фирмы, предоставляющие коммерческие услуги, и магазины.

Дистрибьюторские сети. Первый тип организаций, обладающий ярко выраженными чертами гибкого стиля управления, — торговые фирмы, занимающиеся дистрибьюцией (распространением) «снековой» продукции.

Такой тип организации как региональные сети дистрибьюции являются типичной формой гибкой организации труда. Структура компании такова, что в каждом регионе работает представитель компании производителя продукции (назовем его менеджером)[1], в подчинении которого находится штат сотрудников — торговых представителей, занимающихся непосредственно контактами с точками продаж и сбыта, при этом формально они входят именно в штат фирмы дистрибьютера. Все менеджерское звено региональных представителей разбросано по регионам и общение между ними происходит почти всегда исключительно посредством телефонной или электронной связи. Периодически работники этого уровня встречаются

[1] Должность регионального представителя, которую занимают некоторые из респондентов, в такой организации включает в себя функции управленца (начальника) в конкретной территориальной единице.

между собой на различных организационных тренингах и встречах. При этом большинство менеджеров этих компаний говорили о том, что у них действительно крепкие связи в коллективе, и в коллектив они включают не только членов своей региональной команды, но и тех работников, кто занят в других регионах. Еще одной особенностью трудовых коллективов данного типа организаций является высокая степень самоидентификации руководителя группы торговых представителей со своими подчиненными. Большинство из них называли свой коллектив подчиненных — командой.

Формальные процедуры приема на работу в организации, где мы проводили исследование, имеют сходные черты. Особый акцент всегда делается на выяснение первичной, поверхностной информации о том, что собой представляет работник. Однако из разговора с этими менеджерами стало понятно, что это лишь формальные процедуры, которые соблюдаются постольку поскольку. Основу реальной оценки при приеме человека в компанию и коллектив составляет проведение с каждым претендентом собеседования. Личная беседа помогает наиболее достоверно выяснить особенности каждого из работников, так как сама специфика работы (операции деньгами, форма общения с клиентами, способность заключать сделки) требует тщательного индивидуального отбора сотрудников. В целом, со слов одного из менеджеров схема отбора такова: *«Мы сначала даем объявление в газету, многие компании ищут через кадровое агентство, вот. Ну, через кадровое агентство... там же они первоначальное собеседование проводят.... У нас же, мы собираем людей, они пишут анкеты, наши внутренние. Довольно таки она... анкета такая подробная, там больше тридцати вопросов... Уже проводим предварительное собеседование, отбираем первоначально подходящих людей, а в дальнейшем уже по каким-то критериям отбираем на повторном собеседовании того человека, который нам нужен».* Неформальная беседа с претендентом дает руководителю возможность рассмотреть его как будущий элемент коллективного механизма, который должен функционировать эффективно. Менеджер стремится прояснить квалификацию претендента, основу которой для потенциального работника их компании составляет именно его персональные свойства. Квалификационные навыки приходящих сотрудников, как утверждают менеджеры, не столь важны, важен личностный потенциал человека, который выявляется в неформальной беседе, набор

личностных качеств, выявление которого помогает менеджеру создавать «свои» кадры, а работнику эффективно интегрироваться в уже сложившийся устоявший коллектив. Для большинства из них, наиболее эффективными методом является «взращивание» сотрудников в рамках своего коллектива. Это, по их мнению, решает проблему доверия внутри коллектива, возможности «вылепить» из неопытного в данной области человека, то, что надо организации и дать этому работнику – то, что нужно организации. Этот способ отвечает стремлениям и установкам менеджера к созданию максимально гармоничного трудового коллектива, в котором есть место профессиональной самореализации и росту работника, через повышения культурно-профессионального уровня. Менеджер: *«Достаточно просто открывать им еще дополнительные двери, форточка, там, и окна для того. Чтобы они дальше росли, причем, на мой взгляд, росли в профессиональном смысле, через... В том числе, через повышение своей культуры»*. Это, прежде всего, объясняется гибкостью основы выполняемой работы, построенной на общении, эффективной коммуникации работников, как с клиентами, так и между собой. На какие качества обращают внимание руководители команды? В первую очередь, это человеческие качества: *«Вот больше склоняюсь последнее время взять человека именно со стороны, как бы... не опытного, не имеющего опыта в этом деле. Действительно, вот если он перспективный, лучше в него вложиться, научить и, как бы, вопросов не будет... Грамотность, как бы, человеческая грамотность – грамотность бытовая, вот это интересно»*. *«Опыт даже ставлю на второе место... Внутренние качества в первую очередь. Ну и уже из этого... честность должна быть, ну честность – ее же не увидишь в процессе общения. Ну, вот есть какие-то интуитивные методы, ну, собеседование естественно проводится»*.

Поэтому и выбор человек делается «интуитивно»: понравился – не понравился, сошлись – не сошлись. Этот подход подтверждается ощущением рядовых работников: *«Во-первых, человек должен себя показать, что ты за человек, что ты из себя представляешь, стоит ли в тебя вкладывать душу свою, или не стоит, сможешь ты оправдать доверие, на которое возлагает на тебя начальство. Если ты не сможешь оправдать доверия, о чем может идти речь? ...Каждый человек, принявший тебя на работу, он, какие-то у него есть цели, стремления, и он должен увидеть в тебе то, что он хотел»* (торговый представитель). Ключевым словом здесь является – «доверие». Работник должен оправдать личное доверие руководителя ко-

манды, что возлагает определенные личные (и почти неограниченные) обязательства на подчиненного.

Среди качеств потенциального работника, менеджеры данного типа организаций выделили: коммуникабельность, самостоятельность, креативность, порядочность, находчивость, целеустремленность, ответственность. Обладание значительным числом этих качеств, по мнению респондентов, является залогом успешности адаптации работника в коллективе данной организации. По мнению менеджеров, успех в их деле обуславливается, в основном, способностью к взаимодействию с людьми, все остальное — частности, которым можно научиться в процессе выполнениях своих обязанностей. Поэтому преимущество молодых и не опытных работников состоит именно в возможности более эффективного их внедрения в определенную систему социально-трудовых отношений. Один из менеджеров определил ценность сотрудников таким словосочетанием как «хороший человек», придавая ему высшую степень значения при отборе, и, почти не обращая внимания на опыт работы и образование. В это понятие «хороший человек» менеджером вкладывается именно эта социальная «открытость» к взаимодействию с другими. А реализацию этой «открытости» один из респондентов назвал «повышением рейтинга» среди сотрудников. В таком случае, процесс интеграции работника в коллектив и структуризация социально-трудовых отношений в целом носит больше неформальный характер, потому как образ «хорошего человека» сложно раскрыть сквозь призму формально установленных организационных правил, предъявляемых им бумажек с печатью. И коллектив, являющийся элементом гибкой трудовой системы, в лице уже включенных в него работников также «естественно» принимает его как «своего», например, путем обучения в форме наставничества или тусовки на вечеринках, на корпоративных выездах, после тренингов.

Особенности интеграции работников в дистрибьюторской сети. В связи со спецификой самой организации говорить о классическом понимании коллектива, как это было в советские времена, не приходится. В организациях рассматриваемого типа коллектив обладает достаточно гибкой структурой, что влечет за собой и гибкость самоидентификации менеджеров среднего звена со своим рабочим окружением.

На основании анализа интервью мы выделили три уровня интеграции: команда, состоящая из менеджера и его подчи-

ненных, горизонтальная дистрибьюторская сеть в регионе и менеджеров в регионах, и полувертикальная сеть фирмы производителя. Такое различение вариантов коллектива основано на выявлении трех сетевых коллективов, к которым относятся менеджеры. Большинство менеджеров, с которыми нам удалось пообщаться, себя относят, как к одному, так и к другому, и сложно сказать, в какую сетевую структуру он больше интегрирован. В некоторых случаях явно преобладает значение «команды». Многие менеджеры долго описывали свои отношения с подчиненными, один из них вообще начал разговор об устройстве на данное место работы со слов: *«Я собрал свою команду»*. Для него понятие *команда*[1] несет в себе не только характеристики отношений внутри коллектива, с которым он работает, но и определенный экспрессивный смысл приверженности своим подчиненным. Что интересно, коллектив подобной организации в силу специфики выполняемой работы в равной степени оказывает давление, как на рядового работника, так и на руководителя, в обязанности которого входит распределение бюджета между работниками и решения, возникающие по данному кругу проблем, поддержание благоприятной атмосферы на пути к достижению командой высоких результатов. Поэтому любой член подобного коллектива, должен быть гибок в своем общении с другими работниками, а руководитель даже более других, так как ответственность его выше. Менеджеры: *«Моя задача, как бы, добиться цели команды, чтобы каждый человек в ней что-то показывал. С одной стороны... если человек показывает, мои обязанности за эти показания – заплатить ему достойную зарплату, если человек*

---

[1] Среди работников данного типа организаций различие в степени самоидентификации влияет и на осознание понятий «команда» и «коллектив». В отличие от научного понимания данных терминов, преобладание у менеджеров идентификации с «реальным» коллективом чаще связано с осознанием понятия «команда» как особой формы отношений в коллективе, характеризующихся близостью отношений между сотрудниками, но с превалированием важности технического рабочего момента. В преобладании же идентификации с номинальным коллективом (главная характеристика которого – территориальная разорванность в отношениях между руководителями) понятие «коллектив» никак не связывается с понятием «команда», оно даже не упоминалось. Особую роль играет размер «реального» коллектива. Как выяснилось из разговора с одним подчиненным, чем меньше коллектив, тем ярче выражено командное чувство, чем больше размер коллектива, тем командное чувство менее выражено.

ничего не показывает...»; «Непосредственно я предпочитаю работать в команде, которая понимает друг друга, есть общие цели и т. д., и т. д. Меня сейчас в плане личном, кроме денег, интересует именно реализация себя, как управленца, как лидера команды, как лидера группы, как человека умеющего, или как человека, который должен повести за собой, вдохновитель идей и т.д., и т.д., и помочь людям реализовать свои возможности». Можно предположить, что преобладание первого типа интеграции менеджера ведет к повышению его чувства ответственности и за процесс интеграции работника в созданную им корпоративную среду. В таком случае, руководитель считает это своим личным интересом, как управленца, и формой самореализации в этом качестве. В таком положении его целью является то, чтобы работник был уверен в своей полезности организации, коллективу, осознавал, что в него верят и ценят его как члена коллектива. Один из руководителей: *«Я должен создать эту команду, т.е. сталкивать их, не сталкивать... Не сталкивать, а собирать их вместе и, как бы... Всех людей нужно знать в лицо, а не то, что я половину их не знаю. И где они, кто работает»*. Все это говорит о присутствии в данной организации корпоративизма, порождаемого современными гибкими условиями жизнедеятельности компании. Нацеленность на общий результат, стремление быть успешными и конкурентоспособными на динамичном рынке, возможность создания комфортных условий для сотрудников внутри самой организации, составляют целый комплекс факторов нацеленных на утверждение корпоративной командной культуры, где работник – это человек, ценность и статус которого определяется его персональным вкладом в общее дело и интересом к нему самого менеджера.

В свою очередь работники согласны с таким мнением своих менеджеров. Их путь интеграции связан с коллективом, в котором есть менеджер, непосредственный начальник, и коллеги. На начальника работники тоже возлагают полную ответственность за формирование коллектива и обеспечение интегрированности каждого работника в него. Особенно четко это дали понять работники тех организаций, в которых коллектив подвергся определенному «разрушению» по причине изменения отношения менеджера к своей команде. Работник: «И: *...а вот то время, пока вы работаете, что-нибудь изменилось в отношении между людьми? Если да, то, что именно?* Р: *Да;* И: *А что именно?* Р: *...каждый сам за себя стал...;* И: *то есть каждый как бы...* Р: *Да, никакой*

поддержки.. от коллектива...; И: *А как вы думаете, с чем это связано?* Р: *С начальством...;* И: *то есть начальство ведет такую как – бы политику?* Р: *Да, такую политику. Система. Винтики...»*. Другой работник: *«Когда я пришел работать, был совсем другой коллектив, он был, во-первых, гораздо меньше, и сплоченнее. Все общались, все друг друга знали, а сейчас... Чем больше коллектив становится, тем меньше теплый... теплоты в нем. <....> Да, дружеские были такие отношения. Директор не задавался того, что «я – директор, а вы, там... «Да, я директор», но всегда выслушает, пообщается, всегда время найдет. Сейчас уже такого нет. Он уже – директор, по пустякам к нему подходить не надо, тревожить его не надо. Раньше это...»*.

Бывают случаи, когда менеджеры, скорее, себя ассоциируют либо с горизонтальной дистрибьюторской сетью, либо с вертикальной сетью производителя и мало осознают себя как члена команды или лидера коллектива. Вот как выразился по этому поводу один из менеджеров: *««Коллектива у меня здесь как такового нет. Т.е. я здесь как бы один, т.е. должность ведущего менеджера, пока на сегодняшний день это штатная единица. Соответственно, как бы полностью моя работа заключается в работе с ключевыми клиентами, с дистрибьюторами, отслеживание активности конкурентов, развитие вовлечение доли рынка – то есть вот это основные задачи, которые ставятся компанией»*. Объяснение такой формы интеграции в коллектив горизонтальной дистрибьюторской сети зависит именно от специфики функционирования данной организации и позиции самого респондента в ней[1]. Особенность наблюдаемого явления и заключается в том, что менеджеры, как члены трудового коллектива, находятся в состоянии двойной самоидентификации себя с коллективом, группой таких, как и он сам менеджеров, рассредоточенных по стране, и с группой своих

[1] На этот счет, наиболее открыто и подробно описал всю сложившуюся картину его коллега, который разъяснил, что специфика их работы заключается на сотрудничестве двух организаций, организации производителя продукта и организации дистрибьютора данного продукта в регионах, которая предоставляет нашим респондентам людей – торговых агентов, для распространения своей продукции на определенной территории. В рассматриваемом случае, где в коллективе выделяются руководитель и подчиненные, коллектив основан на форме сотрудничества двух организаций, и, слушая наших собеседников, поначалу было действительно трудно понять всю специфику работы данной системы, которая на самом деле складывается из двух совершенно самостоятельных организаций.

подчиненных, занятых по месту его работы и еще как подчиненные руководителям фирмы производителя, хотя о последнем они упоминали достаточно смутно.

Ключевое место интеграции: «команда». Что такое команда? Любая организация стремиться создавать у себя коллектив, в котором каждый сотрудник чувствовал бы себя комфортно. Для современных коммерческих организаций нового типа, понятие коллектива достаточно близко связано с понятием «команда». Как стало понятно из беседы с сотрудниками торговых организаций, для них «команда» — разновидность коллектива, все члены которого объединены между собой общей, осознаваемой целью и деятельностью для ее достижения. При этом важно отметить, что «команды» бывают разные. Где-то, в большей мере присутствует дух дружеского коллектива и товарищества, где-то меньше. Но важно признать одно, в организациях данного типа, важно наличие сильного неформального корпоративизма в осознании общих рабочих целей, ценностей, норм и правил, который бы превращал коллектив в дружескую компанию, работающих в одной фирме людей. То есть, здесь, по мнению сотрудников организаций, присутствует ясно осмысленный всеми членами организации производственная задача: установка работников на прибыль, расширение круга клиентов и т.д. Она объединяет и интегрирует работников, служит порождению между ними крепкой неформальной связи. Фактически различие между понятиями «команда» и «коллектив» в осознании сотрудников отсутствует.

В беседе с работниками данных организаций, удалось выявить некоторые характеристики коллективов, которые, по мнению сотрудников этих компаний, значительно влияют на создание благоприятного климата для взаимодействия и интеграции каждого в рабочее окружение. Вообще коллектив организаций подобного рода — это достаточно интересная и сложная взаимосвязь индивидуализма и добровольного коллективизма, установок на командное достижение целей, для повышения или поддержания успешности организации. Это осознается и менеджерами и их подчиненными, так как от конкурентоспособности фирмы на рынке зависит заработная плата каждого. Работник так объясняет индивидуальный вклад в общее дело: *«Больше приносишь прибыли – уважаемый человек, меньше приносишь прибыли – плохой человек. В этом весь смысл работы... Потому что в бизнесе, в бизнесе, такая есть политика: если человек не может прино-*

сить деньги, он там не должен уже работать». Работая на себе в отдельности, ты вносишь вклад в общее дело. Можно утверждать, что в таких компаниях в своей яркой форме сохраняется чувство коллективизма[1] пусть и в измененной форме.

Главная черта, отсутствующая здесь – коллективная ответственность. Основной причиной этого является – оценка производительности отдельного работника, а не коллектива. Работник работает на себя: какую территорию «покрыл», с кем из клиентов построил нужные отношения, какой план выполнил, такой и будет твой заработок. А взаимозаменяемость и помощь в выполнении задания за своего коллегу определяется в большей степени чисто человеческим желанием помочь «хорошему» человеку, поддерживать с ним хорошие отношения, выполняя его индивидуальное рабочее задание, если он не может этого сделать сам. При этом такая рыночная норма, как конкуренция, со слов рядовых исполнителей, не воспринимается правилом взаимоотношений, так как служит в большей мере разобщению и снижению сплоченности группы. Работник: *«Кто-то хочет себе побольше кусок урвать. <…> Так вот потихонечку отсеиваются люди, и становятся такие маленькие группировочки общения. У каждого своя. И: То есть конкуренция, да, можно сказать? Составляют? Р: Да, можно сказать, конкуренцию, можно сказать просто… чисто… Вот, один работает, а другой хочет под него подлезть, чтобы он ему помог, вот такого не может быть»*.

Территориальная разобщенность работников, в свою очередь влияет на стремление менеджеров и подчиненных к выработке культуры взаимопомощи рядовых работников друг к другу. Рядовые работники и их менеджеры лишь изредка встречаются в офисе, чтобы обсудить общие дела. Поэтому в таких организациях особую роль играет именно ценностная составляющая коллективной жизни, которую работник должен принять: взаимовыручка, осознание общих задач и организационных целей. Вот как описывает это менеджер одной из организаций: *«Нужен коллектив, потому что все, я уже говорил, все помогают друг другу. Вот у нас работа из этого состоит даже, человек который работает в*

---

[1] «Коллективизм – <…> на советских предприятиях К. понимался как единое сообщество, в котором непременна взаимопомощь и взаимная ответственность за выполнение плановых заданий или «повышенных обязательств». Ради достижения этих целей работу отстающего мог взять на себя другой член коллектива…» [3, с. 109].

разных местах все друг другу звонят, спрашивают совета, по той или иной ситуации. Есть задачи, которые мы все выполняем, и отношения должны быть, должны понимать друг друга, должны быть какие-то неформальные отношения, чтобы сесть после работы и обговорить, чтобы тебя люди понимали».

Сравнив рассказы менеджеров, мы можем сказать, какой у них образ коллектива-команды: это достаточно успешная демократическая система отношений, с признанием и непоколебимостью его (менеджера) авторитета как руководителя и лидера данной команды. При этом в этой системе взаимоотношений есть место для диалога как между сотрудниками одной ступени, так и для диалога и консультаций с начальством, то есть с ним самим. *«Некоторые, кто более молодые, ну в смысле... люди приходят, которые меньше в компании, просят помочь решить взаимоотношения с кем-то из других коллег, с кем у меня допустим наоборот отношения лучше. Ну, вот... поэтому сейчас у меня ни с кем каких-то неприязней и какой-то... ничего нету. Вот у меня сейчас коллектив, коллектив вообще на сто процентов лоялен».*

Что касается сплоченности коллектива, то здесь ставка в большей степени делается на создание дружеских, неформальных отношений внутри, с целью повышения командного духа коллектива. Способы развития такого типа взаимоотношений представляют собой организацию различных корпоративных мероприятий вне рабочей деятельности, но с обязательным сохранением рабочего фактора, осознания того, что он является объединяющим всех членов коллектива и вне работы. *«Ну, во-первых, мы проводим время не то, чтобы вне работы, вне работы тоже бывает, что мы проводим время и, как я со своим начальством, так и мои подчиненные со мной. Частенько бывает так, что мы наоборот стремимся больше времени проводить вместе вне работы, там различные аутинги, ну... Собираем всю команду и выезжаем, допустим, в лес на какие-то мероприятия там: боулинг, картинг-дром, в том числе мужской и женский коллектив отдельно... мужской отдельно в баню, ну, всячески, наоборот, стремимся к тому, чтобы командный дух был силен, а люди общались друг с другом. Может быть какие-то те шероховатости, которые возникают по работе, они как раз сглаживаются во время вот таких вот неформальных мероприятий».* Однако охарактеризовать данный коллектив как «семью» нельзя, потому что сам профиль организации, где каждый работник в большей степени индивидуалист, так как не отвечает за работу

всего коллектива в целом, не позволяет развиваться такого рода отношениям. Подчиненных такая роль вполне устраивает, некоторые из них, у кого в фирме произошли негативные изменения в коллективе, вспоминали о лучших временах с некоторой долей сожаления. Работник: *«Раньше было да. Постоянно. У нас были вечеринки, чем дальше, нету уже, как бы, через раз. Например, год назад мы ездили в лес, вот, мы подумали, поехали, просто начальник сказал: «Ну, давайте, мы соберемся там». У нас просто день рождения был, и мы всегда собирались, ехали все отмечать. В этом году он этого не захотел. «Давайте, мы сходим там, ты, ты, ты, вчетвером, ну и посидим. Я так не хочу, собирать эту толпу». Это уже о чем это говорит? Если ему по барабану, я его подчиненный, то почему подчиненному должны другие подчиненные быть не по барабану? Вот так, соответственно, она и строится, структура. И так далее».*

Фирмы, предоставляющие коммерческие услуги. Среди сотрудников, с которыми удалось побеседовать, были работники коммерческих организаций нового типа, профиль которых — предоставление определенного вида услуг своим клиентам (банки, рекламные агентства, страховые компании, торговые компании и т. д.). Это второй тип организаций, выделенный в рамках данной темы. По результатам проведенного контент-анализа интервью с работниками одного банка, рекламного агентства и торговой фирмы выяснилось, что эти три организации имеют между собой ряд существенно общих черт, касающихся процесса интеграции работника в коллектив.

Что есть коллектив и команда? Для начала стоит сказать о том, что раздробление большого коллектива всей организации во многом связано именно с гибкостью структуры данных предприятий. Однако есть различие между рассмотренными случаями, они существуют. В банке работа отделов тесно связана между собой, и командой можно назвать как коллектив одного отдела, так и коллектив более крупной организационной единицы, состоящей из нескольких отделов, в зависимости от вида выполняемого задания, например, проведения определенной кредитно-финансовой операции, требующей участия двух или более отделов. Сотрудница же PR-агентства указала на отсутствие единого общего коллектива, за редкими исключениями, во время корпоративного мероприятия: *«Вот когда разделили на 3 подразделения…. Когда были все вместе, до разделения, то да, была команда. Сейчас команды как таковой нет. Есть руководитель этого подразделения, вот. Нет, в принципе, когда мы вместе собираемся, то*

есть какое-то общее мероприятие – да, мы работаем в команде, там каждый имеет право сказать то, что он думает, внести свое предположение. Можно прислушаться, не прислушиваться, можно спорить, ну скажем так – на определенное мероприятие команда есть, а на каждый день – команды нет». Поэтому структурирования и границы коллектива меняются и кажутся не ясными. В первом случае, с банком, четких границ команды нет. Главным и более стабильным окружением является «своя» команда «локтем к локтю» . Общий коллектив, как социальная общность входящих в него работников, в которой благоприятные отношения между сотрудниками являются ценностью, не осознается как таковая. В случае с PR-агентством коллективом признается только «общий» коллектив предприятия.

Анализируя взгляд сотрудников на такие понятия как «коллектив» и «команда», становится ясным, что хотя в научном (менеджерском) понимании различия между данными понятиями существенны[1], для большинства сотрудников «команда» является особой формой организации взаимоотношений внутри, как правило, коллектива «своих», но часто и общего коллектива, в зависимости от наличия корпоративных внерабочих мероприятий. Руководитель отдела в PR-агентстве эти понятия связывает: *«Коллектив должен быть командой, а не так, что: «Я делаю только свою часть, а ты только свое, и мы отвечаем каждый за свое». В конце концов, получается, что это абсолютно разные, ничем не связанные сферы деятельности. То есть все должны болеть за общее дело, все должны друг другу помогать, я так считаю».* Если обратиться к вышеприведенному мнению этой сотрудницы о том, «что есть «команда»?», и сравнить его с данным высказыванием, становится ясно, что общий коллектив отсутствует, есть лишь совокупность команд «своих», через включение в которые и происходит интеграция работников. В банке похожая ситуация более осознана сотрудниками.

Тип интеграции в команду. Распространенной практикой отбора в таких организациях является собеседование с руководи-

[1] Различие заключается в сущности взаимоотношений между сотрудниками: каждый сотрудник работает лишь над своей четко определенной задачей и общая цель и результат каждым из них, как правило, не осознается. В команде же четко обозначена общая цель и результат, который будет достигнут от совместного выполнения рабочих задач. В некоторых компаниях, как правило, корпорациях, понятия коллектива принято противопоставлять друг другу.

телем «команды». Это не есть отличительная черта такого типа предприятий от других. Как уже было сказано выше, собеседование — это хорошая возможность для обеих сторон (как для работника, так и для представителя организации) раскрыть друг в друге скрытые особенности, черты, потенциал, от которых может зависеть обоюдный процесс интеграции нового работника в трудовой коллектив, построение отношений с социальным окружением. Из разговора с сотрудниками, выяснилось, что собеседование является наиболее распространенной практикой отбора и предварительной оценки новых сотрудников при приеме в «команду». Однако важно отметить и существенное различие в практике проведения собеседования. Оно заключается в как будто бы формальной оценке при приеме на работу, но со временем личная симпатия руководителя становится единственной, влияющей на работу сотрудника, ее оценку и место работника в коллективе. Ситуация состоит в том, что собеседование может проводиться именно как комплекс неформальных бесед, с рядом представителей организации (отдел кадров, заместитель руководителя, руководитель и т. д.), а может ограничиваться беседой только с руководителем, что чаще всего встречается в большинстве компаний. На это влияют обстоятельства: (а) сотрудница банка: *«Я прошла четыре собеседования. Сначала, первое собеседование было с руководителем группы, в которой я работаю, и с заместителем руководителя отдела. Второе собеседование – с кадровым отделом. Третье – с начальником отдела, в котором я работаю. И последнее собеседование было с директором департамента, в который входит наш отдел»*, но теперь ситуация несколько изменилась: *«Просто, в принципе, отличается подход к подбору персонала. Тогда было время у моего руководителя – выбирать сотрудников. Сейчас времени нет. И наш начальник считает, что это его компетенция исключительно, и он не советуется. Приходят люди и с ними разговаривают напрямую, а, не начиная с кадрового отдела»*. Иногда никаких формальных процедур даже не соблюдается, например, об этом говорила сотрудница PR-агентства, руководитель отдела организации выставок: *«вообще-то, как сказать, я... очень долго смотрю на людей, которые рядом со мной работают, вот, и если мне с ними комфортно, с этими людьми, то я начинаю перетягивать их к себе из других подразделений, я тяну к себе»*. Вполне возможно, что динамика приема и отбора работников в организацию (от более формального к менее формальному, основанному на личной симпатии руководителя) в случае с банком и уже устоявшийся, но менее

формализованный порядок приема в случае с PR-агентством зависят именно от времени существования трудового коллектива (команды). Когда трудовой коллектив находится на стадии формирования, в нем отсутствует единый комплекс норм и правил, который бы разделялся всеми сотрудниками, поэтому изначально установленный формальный порядок приема сотрудников определяется именно потребностью в создании коллектива с нуля. А затем, когда коллектив уже сложился, укрепляется единоличный неформальный авторитет руководителя, так как коллектив растет и каждый даже мелкий начальник пытается создать свою сферу автономии и свою команду (случай с PR-агентством).

В принципе, чем более устоявшимся является коллектив, тем более централизованным может быть управление. В этих случаях мы это и наблюдаем. По этому поводу, очень хорошо высказалась сотрудница торговой фирмы, занимающая должность руководителя отдела снабжения: *«...я здесь строю... своё окружение. То есть, когда много возможности говорить, когда людям это нужно всем, я действительно подбираю людей, которые мне в моей команде нужны, просто мне важны, может быть, они где-то слабже... но этот человек мне важный, я хочу дать ему эту возможность, ему уделить время»*. Тенденция к централизации определяется потребностью и желанием менеджера в создании «своей» команды «своих» людей – в больших организациях. Это принцип ведет к расколу «большого» коллектива. Сотрудники начинают интегрироваться в группы «своих» при подчинении личному авторитету лидера команды.

При интеграции нового сотрудника в команду «своих», обучение и знакомство с новыми нормами и правилами происходит именно в форме раскрытия персонально потенциала нового работника. Целью такой формы интеграции является возможность внести свой личный вклад в коллективную работу. В некоторых подобных организациях ценится не столько профессионализм работника, основанный на его интеллектуальных способностях, сколько его личностные черты, которые тесно связывают его с руководителем «команды» и командой в целом. В этом случае, возможность эффективного контроля за работником выше. Работник должен уметь контактировать с начальством, быть самостоятельным и в то же время производительным. Поощряется обратная связь между начальством и подчиненными. Сотрудница банка: *«Во-первых, это производительность. Это особенно видно по людям, которые занимаются выдачей кредита, потому что у них*

производительность заключается именно в количестве сделок, которые они могут заключить, и в качестве заключения сделок, оформления документов. Во-вторых, это непосредственно уже идет влияние нашего начальника. Он (начальник – прим. автора) также оценивает усердие, с которым человек подходит к работе, очень большое внимание уделяет аналитическому подходу к делу. То есть, он очень ценит, когда сотрудник не просто тупо выполняет свои какие-то действия, а рассуждает, готов отстаивать свою точку зрения, может ее мотивировать. У нас приветствуется, скажем так, что если ты не согласен с начальником, его не надо бояться»; руководитель отдела организации выставок: *«Вот, я людям даю возможность спрашивать, в принципе. Не так, чтобы я начинаю сразу вот это, вот это и вот это, нет, но когда человек ко мне приходит, я объясняю: вот работаем мы вот так вот, значит, не люблю я это, люблю это, значит, все вопросы, которые возникают, нужно спрашивать сразу же, то есть, я предпочитаю не обучать человека вот так вот методично, как семинар, а чтобы человек сам мыслил, думал, задавал вопросы, запоминал это и потом уже применял это дальше в своей деятельности».* Большинство таких организаций построено по принципу делегирования полномочий своим сотрудникам со стороны руководства. Развитие профессиональной самостоятельности в сочетании с ответственностью повышает статус сотрудника в восприятии начальника, служит раскрытию его личностного потенциала, нацеленного на достижение общего коллективного успеха. Но тем самым, происходит разрыв в коммуникации между подчиненными и руководством в решении определенных рабочих задач. Руководство заинтересовано в том, чтобы проблемы, возникающие внутри коллектива, решались самими подчиненными. Сотрудница банка: *«...Вообще я могу позволить себе очень многое. Во-первых, я решаю очень многие вопросы, не связанные с моим руководителем, так как имею достаточно высокую квалификацию, и я не считаю нужным тревожить своего руководителя по многим вопросам. Принимаю решения, и ответственность за эти решения я беру на себя. Это что касается работы. Что касается не рабочих моментов, то я могу спокойно, например, уйти с работы на какое-то время, не уведомляя об этом руководство. Опять же, беру полную ответственность на себя. <...> мой руководитель считает, что, так как я – ее заместитель, я должна отсеивать очень многие моменты, чтобы они до нее не доходили. На то у нее и заместитель».*

Несмотря на наличие определенных черт гибкости внутри данных организаций: повышенный уровень самостоятельности

работников внутри трудового коллектива «своих», высокий уровень неформальных отношений между руководителями и подчиненными, – в них присутствует, нет и осознание ценности и силы «коллектива» как такового.

Уровень неформальных отношений между сотрудниками в команде «своих» опосредует, как стало ясно из беседы, высокий уровень интеграции работников, и даже в случае обострения отношений с руководством, лидером команды, заставляет руководителей считаться с мнением работников и идти на открытый диалог или поиск компромиссов. Сотрудница банка: *«…по отношению к работе – если моим коллегам не нравится, как работает какой-то сотрудник, они не хотят, чтобы он был их коллегой, в итоге начальство тоже приходит к этому мнению, потому что начальство очень часто консультируется в этом вопросе с рядовыми сотрудниками»; «На моей практике, если говорить о моей группе, то сотрудников увольняют за не компетенцию, за огромное количество ошибок, за неспособность работать в коллективе».*

Коллективная поддержка, и личностные амбиции в отношениях с начальством, клиентами, да и между самими сотрудниками во многом есть ни что иное, как защитный механизм при интеграции работника в коллектив и его дальнейшем существовании в нем. Залогом этого является наличие неформальных дружеских связей между членами своей команды. Но при этом сложно сказать об отношениях между командами. В разговоре вне интервью сотрудница рассказала, что отношения на работе преимущественно партнерские и, в основном, по вопросам рабочим. А недовольство возникает только в случае, если высшие начальники банка усложняют работу одной команды за счет ослабления работы другой. Сотрудница банка: *«Меня поддерживают очень много сотрудников нашего коллектива, так как я с ними в дружеских отношениях. И у них часто тоже возникают такие же проблемы с начальством, как у меня. Соответственно, они это все понимают, как говорится, на своей уже шкуре попробовали».* Сотрудница торговой фирмы: *«…коллектив есть коллектив, какие-то советы, это сплочает людей немножко. «А что бы мне пошло? А это пойдёт?», – то есть, себе выбирали платья там… смотреть там на одной, на этой, вот цвет, вроде бы… то есть уже коллектив даже в этом сплачивается, да?»* Наличие таких связей в команде является важной защитой сотрудников в отношении с руководством.

Несмотря на утверждения работниц сотрудниц данных предприятий о важности дружеских, теплых отношений внутри

трудового коллектива, каждая из них отметила и важность навыков делового общения между сотрудниками, следовательно, это подтверждает так же и стремление всех членов коллектива к соблюдению норм и правил делового общения. Чтобы максимально адаптироваться работник должен уметь сочетать культуру деловой коммуникации с неформальным отношением к своим коллегам. Руководитель отдела в PR-агентстве: *«Работа в коллективе – это всегда такое политическое лавирование, то есть надо знать, скажем, кому, что нужно сказать, надо знать, где лучше вообще ничего не говорить, вот. И я своих подчиненных учу и этому тоже»*. Отчасти подобный стиль взаимоотношений внутри коллектива служит скрытости истинных отношений между сотрудниками, но принятие и осознание корпоративных ценностей, соблюдение принятых норм и правил (например, таких как спокойное деловое общение, желательное отсутствие эмоций, рассудительность и спокойствие в разъяснении и решении деловых задач между коллегами, взаимопомощь) всеми членами трудового коллектива служит препятствием для дестабилизации общего психологического климата.

Магазины. Третий тип исследуемых нами организаций – это предприятия массового обслуживания в области торговли. Проще говоря, это магазины. На этих предприятиях все сосредоточены на одном месте, а значит, не разделен территориально, работа сотрудников построена не по принципу «работа на себя» как в случае с дистрибьюторами, а по принципу общей прибыли предприятия, что в большей мере похоже на случай с фирмами, предоставляющими коммерческие услуги.

Способ интеграции в коллектив. На предприятиях сферы услуг данного типа различие в отборе и оценке персонала связано с размером самой организации и типом сложившейся корпоративной культуры. Так, большинству крупных магазинов (супермаркеты, спортивные магазины и др.), свойственен один способ отбора персонала и формирования коллектива. Изначально он включает в себя проведение собеседования и испытательный срок претендента. При таком способе отбора, различие может заключаться исключительно в подготовке работников и введение его в круг обязанностей . Это связано с уровнем квалификации принимаемого на работу. В спортивном магазине значимость квалификации не играет особой роли (здесь, делается больший «упор» на психологические особенности работника), а недостаток знаний восполняется за счет обучения и тренин-

гов. В других же компаниях ставка делается на отбор опытных и квалифицированных сотрудников. Особое внимание в спортивном магазине уделяется и процедурам отбора, которые несут в себе ознакомительные, обучающие и адаптационные функции для работников, и служат своеобразным «фильтром» при найме отборе новых сотрудников, которые нередко изменяют свои решения идти работать в эту фирму. Менеджер спортивного магазина: *«Некоторым, т.е. если говорить о том, что мы сейчас набираем, короче, новенькие платят 1000 рублей за обучение и проходят у нас обучение, стажерам платить… Это обязательно, да. Вот, ну и… причем 1000 рублей – мы как бы огораживаем себя от того, чтобы люди сначала обдумывали свои поступки, а потом приходили… Ну конечно не всегда они остаются, все равно уходят, даже те, кто заплатили, не выдерживают…»*. В отличие, от магазина спорттоваров порядок отбора в крупном супермаркете основан на предпочтении найма уже опытных сотрудников. Ужесточение набора новых сотрудников связано, прежде всего, с маркой предприятия и репутацией магазина, поэтому руководство всеми способами стремится поддерживать его на уровне, исключая возможность содержания малоквалифицированного и малоопытного персонала. Менеджер в супермаркете: *«Сейчас другие требования. Когда мы открывались, естественно были одни требования, потому что универсам новый, не раскрученный, вот… и многого от людей не требовали. Сейчас уже как-то зарекомендовали себя, как лучший торговый представитель»*. Причины такой управленческой стратегии могут быть: 1) снижение издержек на обучение и развитие новых сотрудников; 2) поддержание статуса организации, обладающей лишь высококвалифицированными сотрудниками. Но как видно со слов менеджера, удается это крайне тяжело. Из-за большой текучести кадров, предприятие нуждается в новых работниках, а удовлетворить выдвинутые стандарты при наборе новых людей не всегда может. По этой причине в магазине и практикуется обучение новичков более опытными. Менеджер в супермаркете: *«Я думаю, вообще сейчас… проблематично найти… даже…, как это сказать поточнее,… нехватка кадров… нормальных, толковых, с квалифицированными кадрами сейчас сложно…»*. В супермаркете отсутствуют формально установленные, корпоративные программы обучения сотрудников, интеграция нового работника проходит, главным образом, неформально. В целом мы предполагаем это механизм более эффективным. Доверие со стороны более опытных сотрудников, и неформальное общение со своими ближайшими

коллегами («хорошие человеческие отношения»), являются более значительным фактором социальной и профессиональной адаптации в окружении, нежели формально установленные инструкции. Наряду с профессионализмом, один из критериев, по которому оценивается работник со стороны других членов коллектива – это заметность в коллективе, готовность оказать помощь коллегам, быть максимально включенным в режим работы. Сотрудница супермаркета: *«Да, конечно, мне помогали те же самые продавцы, которые здесь работали, начальство тоже объясняло: все чего там и как. Обучали да»; «Ну, я человек общительный, легко обучаемый, поэтому для меня никакой трудности нет. Я общаюсь с ровесниками и с людьми, которые гораздо старше меня на одинаковом уровне. Конечно, там, уважение и все такое. Но я просто лёгкий человек, и я легко вливаюсь в коллектив».*

Стоит заметить, что во многом степень открытости рабочего коллектива к новым членам зависит и от контингента сотрудников организации и его размеров, содержания работы. Как рассказала продавщица спортивного магазина, трудности во время начала работы в этом магазине были связаны именно с признанием и включением в коллектив: *«Конечно, коллектив, я не скажу, что, конечно, очень с распростертыми объятиями принял. То есть, были, конечно, и с коллективом – присматривались. Вот в этом было, конечно, первое время очень как-то… А потом все прямо по накатанной дороге все пошло».*

Коллектив или команда? Что важнее? Думается, что главная проблема такой сдержанности рабочего коллектива как реакции на появление нового, неопытного сотрудника связана именно с его (коллектива) статичностью и осознанием всеми его членами важности принципа коллективной работы, от которого зависит не только успешность предприятия, но и заработная плата каждого из сотрудников. Поэтому если новый сотрудник, который уже является формально частью общего коллектива, допускает ошибки и проколы, от которых могут пострадать другие, нарушится общая работа. Поэтому с определенной вероятностью коллеги будут относиться к нему сдержанно и может даже скептически. Во всяком случае, другая сотрудница магазина, состоящая в должности стажера (проходящая испытательный срок) ясно дала понять, что устоявшийся коллектив в большей мере склонен принимать людей более опытных и показавших себя. Именно опытность как социальное мерило, пожалуй, является главным критерием принятия новичка в качестве «своего». И эта

сотрудница в беседе довольно ярко выразила мысль о том, что стаж работы сотрудников в их магазине, и опыт, который они получили за это время, формирует свой рабочий круг общения, отделяя тем самым новичков от уже работающих долгое время, делит общий коллектив на суб-группы. Таким образом, отношения между уже работающими и новичками строятся по-разному, существуют и придирки, и обоснованные замечания со стороны более опытных коллег. Это обычный способ проверки и неформальной оценки новичков, который нередко является более эффективным способом обучения и интеграции новых сотрудников в общий коллектив, нежели тренинги и другие программы, так как здесь присутствует взаимодействие не только корпоративных статусных позиций работников (опытного и новичка), но и взаимодействия персональные. Поэтому срок работы определяет на первых порах круг общения работников, который и влияет на самоидентификацию новичка с коллективом. Вот как это описала моя собеседница: *«...у нас один коллектив уже – вот стажеров набрали когда, у нас один коллектив, а у работников продавцов – другой коллектив... разные, у них уже интерес сложившийся, они работали уже здесь, а мы только пришли»*. Общий коллектив делится на суб-группы «своих» по критерию стажа работы в магазине, но целью руководства является создание общего единого коллектива магазина. Способность нового сотрудника интегрироваться в общий коллектив и наладить благоприятные отношения с другими сотрудникам, по мнению менеджера, является элементом комплексной оценки его, как хорошего работника: *«Хороший работник? Это, Вы знаете... (задумалась) Ну, наверное, отдача своей работе, хорошая работоспособность должна быть и не увиливание от своих обязанностей – вот это основное, потому что есть люди, которые говорят: «Я хороший», но вот только торговать – это не значит быть хорошим, можно быть еще и хорошим в коллективе, можно быть хорошим в общении с коллективом, в общении с покупателями, ну во многих отношениях»*. Так как в этом магазине не существует деления на отделы, менеджмент заинтересован и стремится к созданию общего коллектива, так как цель у всех продавцов-консультантов одна — продажи.

Коллективная взаимовыручка и сплоченность здесь являются, пожалуй, базовой ценностью для менеджмента и, вполне возможно для работников. Особым образом эти свойства коллектива, которые осознаются как реально существующие и рядовыми работниками (продавцами-консультантами) и ме-

неджером, сосуществуют с наличием отношений конкуренции внутри коллектива, охарактеризованных, например, стремлением подняться вверх по карьерной лестнице или получить премию.

Возможности карьерного роста более ограничены в супермаркете. Если в магазине спорттоваров продавец-консультант может стать менеджером, то в супермаркете должность старшего продавца может оказаться потолочной для обычного продавца. На должность менеджера торгового отдела чаще приходят люди извне. Поэтому конкуренции больше в спортивном магазине. Тем не менее, каждый член коллектива стремится соблюдать определенную культурную этику, в которой сосуществует дух конкуренции, основанный на личных амбициях, и дух коллективной взаимопомощи. Сотрудница магазина спорттоваров: *«Взаимопомощь, взаимовыручка у нас есть. По сравнению, может быть понаслышке, с другими коллективами, мне кажется, что у нас нормальный. Хотя у нас вроде бы такая конкуренция, и в то же время у нас есть взаимовыручка, взаимопомощь есть. То есть, также, могу спросить совета и знаю, что получу, и что все будет нормально. То есть, это у нас есть, это плюс»*.

Несмотря на то, что сотрудница спортивного магазина в разговоре оценила климат своего рабочего окружения как благоприятный, она отметила и то, что его трудно признать стабильным, сотрудники все время меняются, и устойчивые отношения внутри построить достаточно трудно. *«Ну, коллектив у нас нестабильный. То есть, у нас не бывает так, что очень много времени у нас все одно и то же. То есть, вроде как-то немножко сформируется коллектив, и в то же время происходят какие-то события, или кто-то, может быть, уезжает, или, может быть, в другой магазин. И, то есть, всегда, то есть, 100% коллектива, то есть, то, то, то – у нас так не бывает. Часто вот происходит так. То есть, нельзя привыкать ко всем, всегда чтоб было одно и то же»*. Организация, владеющая данным магазином, является собственником нескольких магазинов одного профиля, поэтому одной из причин, как заметила работница, являются кадровые перемещения из одного магазина в другой, что негативно сказывается на работниках, которые не успевают полностью адаптироваться в новой среде, безусловно, причиной может являться и то, что сотрудники почти все молодые. Похожую нестабильность в существовании групп «своих» можно наблюдать и на примере супермаркета. Стремление руководства сделать своих работников «универсальными» выражает-

ся в перемещении сотрудников из одного отдела в другой, где он осваивает новые области работы. Разумеется, это является одной из форм разрушения групп «своих», препятствующей созданию общей команды супермаркета. При этом менеджер отдела на вопрос о том, что он считает своей командой, без раздумий ответил, что это его торговый отдел, но сотрудники, его подчиненные, при этом меняются.

Сменяемость в структуре рабочего персонала, выраженная в такой динамике заставляет нас задуматься: (а) *существует ли действительное, подлинное командное чувство в коллективе каждого отдела?»*. При таком положении дел сложно себе представить, как работники, пусть даже в рамках одного отдела, могут создать коллектив. Работник в ситуации, которая прояснилась из данного разговора, похож на футболиста, которому приходится играть то за одну футбольную команду, то за другую. Однако менеджер высказал совершенно типичное для его статуса мнение: *«Коллектив – это команда...; Команда сейчас часто используется... корпоратив, корпоративная культура... современный коллектив это команда... Думаю, моя команда – это мой торговый отдел»*. Руководители и в том, и в другом магазине считают, что на сегодняшний день знак равенства между понятиями «команда» и «коллектив» является актуальным. Поэтому они насильно стремятся создавать команды, препятствуя установлению отношений солидарности внутри коллектива. Работники же, продавцы и в супермаркете и спортивном магазине, по-видимому, находясь в безвыходной ситуации, спокойно реагируют на такое положение дел и стремятся соглашаться с менеджментом, однако все же делают акцент именно на солидарности в отношениях между собой. Продавец в супермаркете: «И: *Сейчас на предприятиях часто употребляется слово «команда», это лучше чем коллектив?* Р: *Команда. Да мне кажется практически также. Практически так же как и коллектив, но коллектив, мне кажется, ближе, все-таки»*. Продавец-консультант в спортмагазине: «И: *Хорошо. А что для вас означает слово «коллектив»? Что вы вкладываете в это?* Р: *Ну, я, прежде всего, вкладываю в это – это команда. Сплоченная команда, которая не то что прям один за всех и все за одного, а где все равно есть какая-то именно взаимопомощь. Непосредственно должна она быть в коллективе»*.

Выводы

Итак, как влияет трансформация социально-трудовых отношений в современной России под влиянием все большей гибкости труда, диктуемой современным рынком на интеграцию работника в коллектив? Из бесед с сотрудниками наиболее четко проявились стремления работников разных уровней[1] к объединению в микро-коллективы. Эти микро-коллективы, в которые включены только «свои» все же несут в себе определенную защитную функцию для людей перед тотальным влиянием растущей гибкости. Происходит действие от противного. Гибкость диктует свои условия, но коллективистские установки оказывают ей определенное сопротивление. Разумеется, что именно поэтому и лидеры команды (менеджеры), и рядовые работники с большей готовностью будут называть коллектив «своих» командой, нежели говорить об общем коллективе предприятия. Причиной этого может быть и усложнение структуры и увеличение размера предприятия, а значит и численности работников. Дробление общего коллектива организации служит снижению «чисто человеческих отношений» и снижению солидаризации между сотрудниками, а работник нуждается в гарантированной поддержке коллег и своего начальника, так же, как и начальник в поддержке подчиненных, если его власть ограничена сверху.

Интеграция трудового коллектива в целом так же, как и интеграция в коллектив отдельного работника во многом основана, в первую очередь, на «человеческих взаимоотношениях», а не на профессиональной квалификации. В трудовом коллективе (рассмотренные нами случаи не исключение) играет важную роль во взаимодействии между работниками оценка друг друга по уровню профессионализма, но такая оценка отнюдь не является решающей. Отечественный работник склонен оценивать коллег с человеческой точки зрения, понять, за что в нем можно «держаться» и что в нем присутствует такое, что позволяет на него положиться. В конце концов, именно личностный аспект определяет и субъективное отношение работника к своей квалификации.

[1] За исключением разве что самых высших начальников в средних и больших организациях, которых никто и никогда из рядовых работников и менеджеров не видит на предприятиях.

Значение коллектива для сотрудников на всех предприятиях велико. В сфере дистрибьюторских сетей, действительно наиболее подходящим названием для каждого коллектива «своих» характерно слово – команда. Работа связывает этих людей, а так как деятельность этих фирм сопряжена с высокой конкуренцией на рынке, менеджеры, в первую очередь, стремятся к созданию своих команд. А подчиненные их поддерживают. Более того, вполне возможно, что существует и конкуренция внутри единой дистрибьюторской сети[1] между командами, поэтому и менеджер и его подчиненные, которые работают только на свой личный результат, все же стремятся к созданию крепких связей в команде. Работа строится исключительно на «человеческих взаимоотношениях» внутри компании, поэтому построение своего тесного окружения, где все другу друга поддерживают и где работник может чувствовать себя более или менее безопасным является настоятельной потребностью.

На фирмах, предоставляющих коммерческие услуги, коллективы «своих», также состоящие из менеджера (руководителя) и подчиненных, создаются по нескольким причинам. Первая причина – это узкая специализация «команды» на выполнении какой-то работы. Это вполне объективный фактор. Вторая причина заключается именно в потребности работников к солидаризации по горизонтали в случае, если менеджер теряет свои неформальные лидерские качества внутри команды и вступает в конфликт с подчиненными. В таком случае лидерство менеджера остается лишь формальностью[2].

В третьем рассмотренном нами случае, на примере магазинов, сложно сказать однозначно о существовании «команд». Для менеджеров и супермаркета, и спортивного магазина они существуют, так как их подчиненные – это их команда. Для них такой настрой типичен. Именно от работы подчиненных зависит успех менеджера. Для работников же только в случае рассмотрения ситуации со спортивным магазином можно говорить о существовании групп «своих», даже не команд. И причины дробления общего коллектива продавцов магазина скорее так-

[1] Менеджеры упоминали о том, что частенько у них проводятся корпоративные мероприятия, напоминающие соцсоревнования.

[2] Вне интервью с сотрудницей банка удалось выяснить, что когда во главе отдела стоял не угодный подчиненным руководитель, работники были солидарны между собой против его решений и действий.

же связаны в большей мере с «человеческими отношениями» (стажем работы, уважением, доверием), чем с потребностью в создании работниками команд. Так командой в спортивном магазине, где нет четкого деления на отделы, во главе которого бы стоял менеджер и где работники бы каждого отдела имели собственную цель, является именно общий коллектив продавцов магазина, который и стремится создавать менеджер. В крупном супермаркете условия для создания групп «своих», в которых бы был высокий уровень горизонтальной солидаризации как между подчиненными, так и вертикальный между подчиненными и менеджером, отсутствует. И основная причина здесь – непрекращающаяся ротация продавцов по отделам. Разумеется «человеческие отношения» между сотрудниками присутствуют, но говорить о том, что основой их развития является профессиональная солидарность, вряд ли можно. Нет условий для ее развития, а значит и интеграция слабая.

Список литературы

1. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002.

2. *Макгрегор Д.* Человеческий фактор и производство // Социол. исслед. 1995. № 1.

3. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

Глава шестнадцатая

ЧТО МЫ ИЗВЛЕКЛИ ИЗ РАБОТЫ В ПРОЕКТЕ И ЧТО ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ВАЖНЫМ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ В БУДУЩЕМ

В 2005–2007 годах Институт социологии РАН проводил исследование совместно со студентами Государственного университета гуманитарных наук. Мне посчастливилось быть одной из студенток, участвовавших в этом исследовании, и я предлагаю читателям свой опыт и свои впечатления, аккумулированные с опытом и впечатлениями моих коллег. Эта работа задумана как добрый совет студентам и их руководителям и приглашение к продолжению подобной исследовательской практики.

Я не буду подробно описывать, как продвигалось наше исследование – его логика была вполне стандартной: начитка литературы по теме, сужение круга исследовательских вопросов, выбор поля, разработка гайда, полевая работа, обработка полученной информации и ее анализ, нашедший свой выход в ряде авторских статей. Я лишь остановлюсь на отдельных моментах в каждом из этапов – моментах, которые, на мой взгляд, стоит взять на заметку нашим «последователям».

Начало работы, вхождение в проблему. Итак, в начале работы, на этапе ознакомления с литературой по теме, очень важно создать общее информационное пространство для всех участников исследования. Это способствует работе «на общий котёл», позволяет охватить большее количество источников в меньшие сроки, а также некоторое разнообразие взглядов на ту или иную идею, что, несомненно, только обогащает исследовательский материал. Мы разделили между собой список литературы, который составили к тому времени, и к регулярно проводимым встречам готовили обзоры прочитанного. Помимо этого, мы завели электронную почту, к которой был доступ у всех членов нашей группы, и обменивались через неё письменной информацией (всё те же обзоры источников, различные идеи, предложения, находки, новые интересные материалы и т.п.).

Один из неоспоримых плюсов подобного исследования, проводимого совместно научными сотрудниками и студентами, заключается в том, что оно позволяет студентам одновременно с общей темой прорабатывать и их собственные, (как получилось в нашем случае, более частные) темы, реализуя на практике те теоретические знания, которые они получили к тому времени в вузе. И, опять же, благодаря коллективной работе, появляется возможность обогатить свою работу различными идеями и неожиданными поворотами и открытиями, которые самому человеку могли и не придти в голову.

С точки зрения образования имело свой большой смысл и то, что исследование проводилось на протяжении целых двух лет – это дало студентам ценную возможность осваивать параллельно и практику, и теорию, за счёт своего накапливающегося опыта лучше понимая и разбираясь в последней, а также обогащая свои практические навыки за счет различных теоретических выкладок. Надо отметить, что на протяжении всего этого времени мы явственно ощущали некоторый личный прогресс как социологов.

Реалии полевой работы. Что касается полевой работы, то здесь мы обнаружили целый ряд нюансов.

Во-первых, выбор поля. Наиболее гарантированные респонденты – те, с которыми получается лично договориться о беседе (знакомые, знакомые знакомых). Имеет смысл каждому из участников исследования составить список своих «полезных знакомств» и проработать его за сравнительно небольшой (оговоренный) период времени – как минимум, для начала получить принципиальное согласие на интервью либо же принципиальный отказ. Это избавит вас от возможных разочарований в дальнейшем и позволит составить картину того поля, с которым вы будете работать.

Во-вторых, выезд в другие города. Эта практика оказалась не только интересной, но и очень продуктивной. Выезд «на чужую территорию», ограниченный по времени (отправляясь брать интервью в другой город, заложите на поездку не менее двух-трёх полных дней), необыкновенно мобилизует: «Раз уж мы сюда приехали, то должны сработать по максимуму». Уж не говоря о том, что это консолидирует исследовательскую команду и несколько удовлетворяет тягу к путешествиям и новым впечатлениям.

Перед тем, как ехать в другой город, постарайтесь заручиться как можно бóльшим числом контактов там, чтобы облегчить

себе поиск респондентов. Но будьте готовы и к тому, что придется брать интервьюируемых «на абордаж». Нам доводилось и обзванивать телефонный справочник организаций с просьбой дать нам интервью, и заходить с этой же просьбой во все встречные магазины, химчистки, фотоателье и туристические агентства... Надо сказать, что это был очень полезный опыт: мы научились не расстраиваться из-за отказов, стали чувствовать себя более уверенно в качестве интервьюеров, приспособились к тому, чтобы быстро и адекватно реагировать в ситуации экспромта. Да и с какими-то собственными внутренними барьерами расстались. Запаситесь документами, подтверждающими ваш статус исследователей, — в подобных ситуациях они могут оказаться хорошим подспорьем (а лучше, чтобы эти документы всегда были с вами).

Касательно выездных командировок есть еще два совета. Заранее найдите несколько вариантов жилья, чтобы не тратить на это время и силы по приезду (в идеале — забронируйте номера в гостинице). И второй не менее важный совет: отправляясь по российским городам в сырое время года, позаботьтесь о себе, возьмите непромокаемую обувь и, на всякий случай, — пару ей на смену; ходить придется много, а мокрые ноги остужают не только организм, но и исследовательский пыл.

Ведите полевой дневник — чем подробнее вы в нем опишете происшедшие события, свои впечатления и размышления, тем лучшим подспорьем он станет для вас впоследствии, когда от полевого этапа исследования вы перейдёте к обработке и анализу полученной информации.

В ходе полевой работы мы приобрели, безусловно, колоссальные навыки в проведении интервью: нам стало просто идти с людьми на контакт; мы научились позиционировать себя так, чтобы респонденты относились к нам и нашим вопросам со всей серьезностью; научились поддерживать разговор на уровне, приемлемом для респондента; освоили приемы, с помощью которых можно расположить человека к себе и настроить на открытый и искренний разговор; научились следовать логике беседы, а не логике гайда, не упуская при этом ни одного важного содержательного момента, — каждый из нас взял что-то своё. Лично я выработала безошибочно работающий принцип: на время беседы безоговорочно заинтересоваться человеком, примерить на себя его жизнь со всеми чаяниями и проблемами, — люди

чувствуют, когда собеседник в них искренне заинтересован, и раскрываются навстречу.

Не раз наши беседы с респондентами имели продолжение в более неформальной обстановке. Очень важно не расслаблять внимание во время подобных посиделок — настроенные предыдущим интервью на определенные размышления, люди зачастую начинают говорить больше и ярче, дополняя и расцвечивая новыми цветами уже нарисованную ими картину.

Нужно отметить, что у нас было, пожалуй, оптимальное количество участников в группе — четверо студентов и один руководитель проекта. Это количество людей позволяло нам отлично удерживать общее смысловое поле, при этом обогащая исследование за счет разнообразных углов зрения и широкой палитры наших личностных психологических характеристик. Да и для полевой работы это оказался неплохой состав: мы могли как разделяться под разные задачи, так и совместно активно охватывать отдельные предприятия. Можно сказать, что команда получилась сработанная: проведя несколько первых интервью, мы уже имели представление о том, кто как беседует с респондентами, и в дальнейшем не тратили лишнего времени на выбор, кто, куда и какое интервью отправится брать.

Завершая наше исследование и уже закрепив полученную информацию в неких текстах, мы задумались о том, в каком направлении можно продолжить изучение флексибильности в России, куда можно двинуться дальше, оттолкнувшись от наших наработок.

Возможные темы для дальнейшего исследования. И вот мы предлагаем несколько тем для дальнейшей научной разработки.

• *Возможные пути формализации неформальных трудовых отношений.* Уровень неформальности на российских предприятиях очень высок и зачастую работники от этого страдают. Каким образом можно снизить уровень неформальности в трудовых отношениях?

• *Формирование коллектива с точки зрения высшего руководства предприятий.* В нашей выборке были преимущественно работники-исполнители и представители среднего менеджмента, поэтому и вопрос формирования коллектива на предприятиях в сфере услуг у нас освещен с этих должностных позиций. Интересно узнать, каково мнение высшего руководства по этому вопросу, а также сравнить полученные картинки.

• *Взаимосвязь гибкости в сфере труда и других сфер жизни человека.* Что на что и в какой степени влияет в жизни современного человека: работа на личную жизнь (семья, увлечения, духовность) или личная жизнь на работу? Насколько уровень «сгибаемости» человека зависит от его психологических качеств и личных обстоятельств?

• *Тенденции развития гибких форм труда в России.* Эта тема предполагает, на наш взгляд, проведение повторных исследований на протяжении некоторого периода времени, а также ряда экспертных оценок.

• *Гибкость как форма внеправовых отношений.* Каким образом работают внеправовые практики на российских предприятиях? Насколько они распространены? Каково отношение к ним на разных уровнях иерархии внутри предприятия?

• *Типология предприятий в сфере услуг.* Возможно, есть смысл разработать несколько типологий — по разным основаниям; подобные типологии позволят обеспечить бóльшую репрезентативность выборки.

• *Новый тип работника в сфере услуг.* Правомерно ли говорить об этом новом типе? Существует ли он и если да, то из чего складывается портрет работника нового типа?

• *Зависимость гибкости на предприятии от внешних условий (экономическая ситуация, законодательство и т.п.).* Настолько сильно влияют внешние условия на уровень гибкости на предприятии? Какие условия оказывают наибольшее влияние и можно ли это влияние нивелировать?

• *Разработка более эффективной методики выявления гибкости.* Необходим полный и эмпирически апробированный категориальный и критериальный аппарат, на основании которого можно будет разработать некую универсальную методику выявления гибкости.

Смело скажу не только за себя, но и за своих коллег: опыт совместного с научными руководителями исследования оказался для всех нас исключительно позитивным. Здесь было всё: и социологическая исследовательская практика, и личностный рост, и интереснейшее неформальное общение, и путешествия, и новые полезные и просто приятные знакомства. Эту практику, безусловно, стоит продолжать (например, можно запустить цепочку студенческих разработок с преемственностью тематики). Как показал опыт проведения подоб-

ных исследований по целому ряду разнообразнейших тем, получается очень интересно и совсем по-разному – в зависимости от предметной области и самих исследователей. Тем свежей становится научная работа и тем больше куража у студентов. Вперёд!

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ РЕДАКТОРА

Как и следовало ожидать, влияние западных нормативных практик на сложившуюся отечественную культуру взаимоотношений между людьми никак нельзя характеризовать «решающим», трудно назвать «значительным» и даже «заметным».

Там, где нормы взаимодействий диктуются более или менее жесткими требованиями рыночных отношений — на предприятиях сферы обслуживания — они вроде бы схожи с западными. В нашем исследовании предметом наблюдения были так называемые гибкие, флексибильные правила отношений между рядовыми работниками и руководством. Руководитель этого проекта Карин Клеман и ее студенты пришли к заключению, что флексибильность да, имеет место, но в национально российском варианте. Т.И. Заславская справедливо заметила: «Попадая в российскую среду, формально-правовые нормы либерального типа меняются до неузнаваемости»[1]. Договоренности об особом режиме работы или «поблажках» со стороны начальства ценному сотруднику в странах ЕС принято закреплять подписями сторон официальным распоряжением да еще с согласия профсоюза. У нас принято договариваться приватно «между собой», профсоюзная организация, если не является «самосозданной» и ее председатель не получает зарплату в кассе предприятия, в такие договоренности не вмешивается. И главное — работники полагают подобные отношения вполне нормальными. Почему? Так уж у нас в России заведено...

В практиках отношения к людям, нуждающимся в помощи, — инвалидам, ВИЧ-инфицированным — исследования под руководством Виктории Семеновой демонстрируют инерционность недавнего советского безразличия к таким людям, о

[1] *Заславская* Т.И. Россия, которую мы обретаем. Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск: Наука, 2003. С. 49.

которых надлежало заботиться государству. В дореволюционной России православные граждане полагали оказание помощи «убогим» своим долгом, не только обязанностью властей. Здесь вообще следует говорить не столько о влиянии западной традиции, сколько о разрыве с советскими практиками и обращению к традициям старины.

Иное — культура вежливости, уважительности и предупредительности к посторонним, случайно встретившимся. В русском языке само слово «посторонний» синоним чужого, а в английском «аутсайдер» — это тот, кто в стороне от других, не вмешивается и не мешает, действует по-своему.

Наблюдаемые в проекте Ирины Щербаковой и начинающих в профессии перво-второкурсников действия у дверей метрополитена — придержать тяжелую дверь перед идущим следом, или хотя бы оглянуться, не идет ли за мной старушка? — печальное следствие индустриального рывка и урбанизации предвоенных лет. Миллионы сельских жителей были вынуждены отправиться на строительство заводов и городов, но горожанами не стали. Сегодня, как и сотни лет назад, в селе возле Маршанска, куда я приезжал на могилу деда, встречные здоровались, некоторые интересовались, кто таков и что тут делаю. Понятно, что сельская общинная культура не вписывается в урбанистическую, не современна. В отличие от внимательности к «убогим», заимствовать из далекого прошлого в этом плане здесь решительно нечего. Приходится учиться у Запада. Вряд ли случайно петербуржцы чаще, чем москвичи, оглядываются за идущим следом у дверей метро. Не думаю, что решающее значение имеет табличка с надписью, призывающая придерживать дверь. Подозреваю, что питерцы вольно или невольно стараются поддержать сложившийся образ города на Неве, как города где, тебя не обругают в очереди и вежливо ответят прохожему. Здесь сохраняется чувство питерского патриотизма: «что о нас подумают?

Давид Константиновский и его коллеги убедились в том, что россияне, обучавшиеся порядочное время в странах Европы и в США по возвращении на родину обнаружили себя в обыденной жизни, посторонними — чужаками и чудаками. Лишь те, кто нашел работу в транснациональных компаниях или компаниях с зарубежным капиталом, не испытывали такого отношения со стороны коллег. Но, обратим внимание, многие говорили, что почувствовали себя свободнее, более самостоятельными, более независимыми.

Следуя, диспозиционной теории, можно сказать, что сдвиги в системе ценностных ориентиров потенциально продуцируют изменения в социальных установках вплоть до поведенческих готовностей в конкретной ситуации. Социальный контроль в современном российском обществе намного слабее, нежели в советском, нормы повседневного общения множественны вследствие социального расслоения. В крупных городах к тому же потому, что повышенная мобильность населения страны, открытость границ изменили их когда-то «свою», отличную от других городскую культуру. В современном обществе крупные города населены представителями множества культур и субкультур.

В культурно фрагментированном социальном пространстве, в обществе электроники, теле-радио коммуникаций, Интернет и мобильных телефонов не может не быть многообразия практик повседневных взаимодействий между людьми. Возрождение традиционных норм обыденных взаимоотношений как массового процесса в силу сказанного представляется маловероятным.

Решающее значение имеют не внешние, экзогенные факторы, но внутренние, эндогенные. Решающим условием облагораживания человеческих взаимоотношений остается рост благосостояния граждан, преодоление того разрыва между богатством и бедностью, который вызывает и поддерживает ощущение униженности целых слоев. Иными словами это означает стабилизацию социальных отношений в обществе материального благополучия и образованности подавляющего большинства, полноценных деятельных гражданских структур. Социальный контроль в таком обществе отбрасывает на обочину и стигматизирует именно тех, кто поступает не так, как хотел бы, чтобы поступили с ним самим.

Подписано в печать 08.04.2009 г.
Гарнитура NewBaskerville. Формат 60×90/16
Усл. печ. л. 22,00. Тираж 500 экз. Заказ №